



Universidade Federal de Santa Catarina
Programa de Pós – Graduação em Administração
Curso de Mestrado em Administração
Turma Especial – UEMA



COORDENADORIA DE PÓS - GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO - CPGA/UFSC

Fatores Motivacionais para o Trabalho dos Egressos do Curso de Medicina Veterinária da Universidade Estadual do Maranhão - UEMA

BENEDITO GONÇALVES LIMA



03514007

FLORIANÓPOLIS
2001

BENEDITO GONÇALVES LIMA

**Fatores Motivacionais para o Trabalho dos Egressos
do Curso de Medicina Veterinária da Universidade
Estadual do Maranhão - UEMA**

Dissertação apresentada ao Programa de
Pós-Graduação em Administração da
Universidade Federal de Santa Catarina
como requisito parcial à obtenção de grau de
Mestre em Administração.


Orientadora: Angelise Valladares Monteiro, Dra.

Florianópolis, dezembro de 2001

Fatores Motivacionais para o Trabalho dos Egressos do Curso de Medicina Veterinária da Universidade Estadual do Maranhão - UEMA

Benedito Gonçalves Lima

Esta dissertação foi julgada para a obtenção do Título de Mestre em Administração (área de concentração em Políticas e Gestão Institucional) e aprovada em sua forma final pelo Programa de Pós-Graduação em Administração, da Universidade Federal de Santa Catarina.



Prof. Dr. Nelson Colossi
Coordenador


Apresentada à Comissão Examinadora, integrada pelos Professores



Profª Drª Angelise Valladares Monteiro
Orientadora



Profª Drª Silvia Modesto Nassar
Membro



Prof. Dr. Paulo César da Cunha Maya
Membro

*A mais importante motivação é a que vem do
autoconhecimento. Quem conhece a si
mesmo sabe que nada é impossível.*

Martin Claret

A Deus,
Pela minha existência.

À minha mãe,
LEONILDA (*In Memoriam*).

À minha esposa,
FÁTIMA, pela paciência e apoio.

Aos meus filhos,
MARCUS, MÔNICA e MAYANA.

AGRADECIMENTOS

Muito foram os que me ouviram no transcorrer desta pesquisa e que contribuíram com suas críticas e sugestões. Por isso, agradeço a todos quantos colaboraram, de forma direta ou indireta, para o desenvolvimento e a conclusão deste trabalho. Nominar todas essas pessoas seria praticamente impossível, além de correr o risco de ser traído pelo esquecimento. Entretanto, não posso deixar de registrar os meus agradecimentos, em especial:

À Universidade Estadual do Maranhão – UEMA;

À Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC;

À professora Doutora Angelise Valladares Monteiro, pela compreensão, apoio e a orientação segura que norteou os rumos do presente trabalho;

Aos meus familiares, em especial à minha esposa, Maria de Fátima Viégas Lima, e aos meus filhos Marcus, Mônica e Mayana, por compartilharem dos momentos de tensões, incertezas, angústias, os quais, independentemente da minha vontade, em algumas ocasiões, mostraram-se presentes durante os meses decorridos à elaboração desta dissertação;

Ao professor José Belo Salgado Neto, pelas dúvidas solucionadas nos momentos mais precisos;

Ao amigo Júlio César de Sousa Martins, a Sônia May Claro Rabut de Albuquerque e aos Professores Arnaldo Pires Bessa e Creusimar Siqueira Costa, pelas correções e revisões deste trabalho;

A Daniel Fiquene Lima da Silva e Jorge Lima, pela digitação e formatação deste trabalho;

Aos egressos do Curso de Medicina Veterinária da UEMA, por tornarem possível este estudo.

SUMÁRIO

RESUMO.....	ix
ABSTRACT.....	x
LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS	xi
LISTA DE FIGURAS	xii
LISTA DE QUADROS	xiii
LISTA DE TABELAS	xiv
1 INTRODUÇÃO	01
1.1 TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA	01
1.2 OBJETIVOS	05
1.3 JUSTIFICATIVA	05
1.4 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO.....	06
2 BASE CONCEITUAL	09
2.1 MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES	09
2.2 MOTIVAÇÃO NO TRABALHO	14
2.3 PRINCIPAIS TEORIAS DA MOTIVAÇÃO	17
3 METODOLOGIA	26
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	26
3.2 PERGUNTAS DE PESQUISA	27
3.3 DEFINIÇÃO DE TERMOS	27
3.4 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA	28
3.5 COLETA E ANÁLISES DE DADOS	30
3.6 LIMITAÇÕES DA PESQUISA	32

TCC
→

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	33
4.1 CONTEXTO DO PROFISSIONAL EM MEDICINA VETERINÁRIA	33
4.2 MERCADO DE TRABALHO DO MÉDICO VETERINÁRIO NO MARANHÃO	34
4.3 TABULAÇÃO SIMPLES DOS DADOS	36
4.4 TABULAÇÃO COMPOSTA DOS DADOS	62
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	104
5.1 CONCLUSÕES	104
5.2 RECOMENDAÇÕES	108
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	109
APÊNDICES	113
APÊNDICE A - Ofício	114
APÊNDICE B - Questionário	115

RESUMO

O presente trabalho de pesquisa teórico-empírico teve como objetivo a investigação dos principais fatores motivação dos egressos do Curso de Medicina Veterinária da Universidade Estadual do Maranhão – UEMA. A fundamentação teórico-empírica foi baseada na Teoria dos Dois Fatores de Herzberg, complementada com a Teoria da Hierarquia das necessidades de Maslow, Teoria X e Y de McGregor, e com os Sistemas Administrativos de Lickert. Para verificar o grau de motivação dos Médicos Veterinários que estão atuando na profissão e/ou exercendo outras atividades, analisou-se o grau de correlação entre a prática do trabalho e as teorias de motivação citadas, assim como a existência de diferenças e/ou semelhanças entre os fatores da dimensão motivacional encontrados prática do trabalho dos egressos, com relação às variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual. Em função do tema e das condições em que o estudo foi desenvolvido, utilizou-se o método de pesquisa exploratória, o que permitiu tratar o problema com maior profundidade. A pesquisa foi de caráter descritivo, tendo sido desenvolvida através da aplicação de questionários. A população-alvo da pesquisa foi composta pelos egressos do Curso de Medicina Veterinária, da UEMA, formados no período de 1995 a 1999, independentemente das organizações em que trabalhavam, dos cargos, funções ou ocupações que estavam exercendo. Os dados foram coletados através de questionários compostos de 31 questões e divididos em duas partes, sendo a primeira, relacionada com a caracterização do pesquisado e a segunda com perguntas referentes à dimensão motivacional. Os questionários foram distribuídos, através de sorteio, à parte da população-alvo na intenção de obter-se um retorno de 80 questionários, correspondentes à amostra preestabelecida e determinada na metodologia. O retorno foi de 75 questionários correspondendo a 93,75% do previsto, porém dentro de um limite quantitativamente aceitável. Os dados coletados foram tratados através do *Microsoft Excel 7.0* e do *Software Statistica 6.0*, o que permitiu a elaboração de tabelas, figuras, assim como dos cálculos das médias e dos desvios padrões. Na apresentação e análise dos dados, observou-se que os fatores higiênicos ou extrínsecos foram os únicos a apresentarem algumas percepções negativas, sem que isso compromettesse, de um modo geral, a motivação dos egressos. Já os fatores motivacionais, ou intrínsecos, mantiveram-se com todas as afirmações dentro de uma percepção positiva. No cruzamento da dimensão motivacional com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual, verificou-se que apesar de haver algumas divergências nas respostas em função das variáveis mencionadas, existem também, em mais da metade das afirmações dos pesquisados, uma grande identificação que ficou constatada nas semelhanças das respostas tanto nos fatores higiênicos ou extrínsecos, quanto nos fatores motivacionais ou intrínsecos.

ABSTRACT

This theory empirical work had its objective the investigation of the principal motivational factors and of satisfaction of the ex-student from the course of Veterinary Medicine from the Universidade Estadual do Maranhão - UEMA. The theory – empirical fundamentation was based on the theory of the two factors by Herzberg, it was complemented with the theory of hierarchy of the necessities by mallow, X and Y theory by McGregor, and with the administrative systems of Lickert. For the verification of the grade of motivation of the Veterinary Doctors are working in their professions and/or working in others activities, it was analyzed the grade of the relation between work practice and the theory of motivation cited, as well as the existence of differences and/or the semblance's between the factors of motivational dimension have found on the practice of the ex-student's works, in relation the variable to the graduation year, organization where work and actual occupation. In function of the theme and conditions in that the research was developed, it was used the explorer research method, this permitted to treat the problem with more deeply. The research descriptive type had been developed through of the application of questionnaire. The aim – people of the research were the ex-students from the Course of Veterinary Medicine of the UEMA graduated in the period of 1995 to 1999, independent of the organizations where they work, functions, charges and/or the actual occupation, the dates were collected through the questionnaires with 31 questions and divided in two parts, being the first part was relationed with the searched person's characterization and the second part was relationed with the motivational dimension. The questionnaires were distributed without discrimination for a part of the researched population to obtain 80 questionnaires, corresponding to established sample and determined in the methodology. The return was of 75 questionnaires corresponding to 93,75% from the waited, but inside a quantitatively acceptable limit. The collected dates were treated through the *Microsoft Excel 7.0* and *Statistic Software 6.0*, that allowed the elaboration of tables, pictures, as well as, of the average's estimates and of the standard deviation of the collected dates. In the presentation and analyzes of the results it was observed that the hygienic factors or extrinsic were the only to show some negative perceptions, without that this, implicated of general way, the satisfaction of the ex-students, but the motivational or extrinsic factors kept on with all the answers into a positive perception. In the motivational dimension's crossing with the variables: graduation's year, organization where they work and actual occupation. It was verified in spite of there are some divergencies into the answers in function of the cited variables, there are, too, in more of the half of the researched person's affirmations as in the hygienic factors, as in the motivational factors or intrinsic factors.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CCA	Centro de Ciências Agrárias
CEG	Coordenadoria de Ensino de Graduação
CPGA	Coordenadoria de Pós-Graduação em Administração
FESM	Federação das Escolas Superiores do Maranhão
IES	Instituição de Ensino Superior
LDB	Lei de Diretrizes e Base da Educação Nacional
PROGAE	Pró-Reitoria de Graduação e Assuntos Estudantis
UEMA	Universidade Estadual do Maranhão
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina

LISTA DE FIGURAS

Figura 01 - Escala de valores da percepção da dimensão motivacional	31
Figura 02 - Dados referentes à tabulação da questão 02	38
Figura 03 - Dados referentes à tabulação da questão 04	39
Figura 04 - Dados referentes à tabulação da questão 06	40
Figura 05 - Dados referentes à tabulação da questão 08	41
Figura 06 - Dados referentes à tabulação da questão 10	43
Figura 07 - Dados referentes à tabulação da questão 12	44
Figura 08 - Dados referentes à tabulação da questão 14	46
Figura 09 - Dados referentes à tabulação da questão 16	47
Figura 10 - Dados referentes à tabulação da questão 18	49
Figura 11 - Dados referentes à tabulação da questão 20	50
Figura 12 - Dados referentes à tabulação da questão 22	53
Figura 13 - Dados referentes à tabulação da questão 24	55
Figura 14 - Dados referentes à tabulação da questão 26	56
Figura 15 - Dados referentes à tabulação da questão 28	58
Figura 16 - Dados referentes à tabulação da questão 30	59

LISTA DE QUADROS

Quadro 01 - Relação entre as teorias de Herzberg e Maslow	22
Quadro 02 - Lista de suposições da natureza humana e subjacente à Teoria X e à Teoria Y de McGregor	23
Quadro 03 - Escala de coerência de Lickert utilizada na dimensão motivacional	31

LISTA DE TABELAS

TABELA 01 - Representatividade quantitativa da população alvo, segundo o ano de formatura e o sexo	29
TABELA 02 - Representatividade quantitativa da amostra, segundo o ano de formatura e o sexo	29
TABELA 03 - Dados referentes à tabulação da questão 01	37
TABELA 04 - Dados referentes à tabulação da questão 03	38
TABELA 05 - Dados referentes à tabulação da questão 05	40
TABELA 06 - Dados referentes à tabulação da questão 07	41
TABELA 07 - Dados referentes à tabulação da questão 09	42
TABELA 08 - Dados referentes à tabulação da questão 11	43
TABELA 09 - Dados referentes à tabulação da questão 13	45
TABELA 10 - Dados referentes à tabulação da questão 15	47
TABELA 11 - Dados referentes à tabulação da questão 17	48
TABELA 12 - Dados referentes à tabulação da questão 19	50
TABELA 13 - Dados referentes à tabulação da questão 21	51
TABELA 14 - Médias e desvios padrões correspondentes aos fatores higiênicos ou extrínsecos	52
TABELA 15 - Dados referentes à tabulação da questão 23	54
TABELA 16 - Dados referentes à tabulação da questão 25	55
TABELA 17 - Dados referentes à tabulação da questão 27	57
TABELA 18 - Dados referentes à tabulação da questão 29	59
TABELA 19 - Dados referentes à tabulação da questão 31	60
TABELA 20 - Médias e desvios padrões correspondentes aos fatores motivacionais ou intrínsecos	61
TABELA 21 - Cruzamento das variáveis, ano de formatura com ocupação atual	63
TABELA 22 - Cruzamento das variáveis, organização em que trabalha com ano de formatura	64
TABELA 23 - Cruzamento das variáveis, ocupação atual com organização em que trabalha	64

TABELA 24 - Cruzamento da questão 12 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual	66
TABELA 25 - Cruzamento da questão 13 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual	67
TABELA 26 - Cruzamento da questão 14 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual	69
TABELA 27 - Cruzamento da questão 15 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual	71
TABELA 28 - Cruzamento da questão 16 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual	72
TABELA 29 - Cruzamento da questão 17 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual	74
TABELA 30 - Cruzamento da questão 18 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual	76
TABELA 31 - Cruzamento da questão 19 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual	77
TABELA 32 - Cruzamento da questão 20 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual	79
TABELA 33 - Cruzamento da questão 21 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual	81
TABELA 34 - Cruzamento das alternativas, com as questões dos fatores higiênicos ou extrínsecos	82

TABELA 35 - Cruzamento das alternativas dos fatores higiênicos ou extrínsecos com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual	84
TABELA 36 - Cruzamento da questão 22 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual	85
TABELA 37 - Cruzamento da questão 23 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual	87
TABELA 38 - Cruzamento da questão 24 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual	88
TABELA 39 - Cruzamento da questão 25 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual	90
TABELA 40 - Cruzamento da questão 26 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual	92
TABELA 41 - Cruzamento da questão 27 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual	93
TABELA 42 - Cruzamento da questão 28 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual	95
TABELA 43 - Cruzamento da questão 29 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual	96
TABELA 44 - Cruzamento da questão 30 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual	98
TABELA 45 - Cruzamento da questão 31 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual	100

TABELA 46 - Cruzamento das alternativas com as questões dos
fatores motivacionais ou intrínsecos 101

TABELA 47 - Cruzamento das alternativas dos fatores motivacionais
ou intrínsecos com as variáveis: ano de formatura,
organização em que trabalha e ocupação atual 103

1 INTRODUÇÃO

1.1 TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA

A prática da Medicina Veterinária vem de épocas bastante remotas. Barros (1991) comenta que, de acordo com a historiografia, os pastores e os criadores, no período mesolítico, de 10.000 a 5.000 a.C, já buscavam soluções, mesmo de forma empírica, dogmática e adivinhatória para o tratamento das enfermidades dos seus animais. O empirismo durou até o século dezessete antes que a Medicina Veterinária fosse tratada como uma ciência. O ensino científico somente ocorreu em 1762, no Sul da França, com a criação da *École Veterinaire de Lyon*. No Brasil, o ensino científico iniciou-se em 1910 no período do Regime Republicano, através dos Decretos n.º 2.232, de 06 de abril e n.º 8.319, de 20 de outubro do mesmo ano, criando, respectivamente, a Escola de Veterinária do Exército e a Escola Superior de Agricultura e Medicina Veterinária na cidade do Rio de Janeiro, sendo essas, as primeiras Instituições de Ensino Superior de Medicina Veterinária, no Brasil.

Ribeiro (1999) afirma que desde a criação da primeira Escola de Medicina Veterinária no Brasil, no início do século vinte, até a década de cinquenta, os números de novas Escolas tiveram uma evolução moderada, ou seja, ficaram restritas a apenas oito instituições públicas. Entretanto, somente nas três primeiras décadas subseqüentes, foram criadas mais vinte e quatro Escolas. Na década de noventa, com a reforma da Educação, houve um aumento, em torno de 156%, com a criação de novas Escolas, predominantemente ligadas à iniciativa privada. Por outro lado, já nesta mesma década, o saturado mercado de trabalho não tinha como absorver mais profissionais além dos que já vinham sendo formados pelas referidas escolas, criando assim, mais um problema, principalmente, para os recém-formados e para aqueles que ainda estavam desempregados.

No Estado do Maranhão, o ensino da Medicina Veterinária iniciou-se em julho de 1974, através Escola de Medicina Veterinária, que estava vinculada à Federação das Escolas Superiores do Maranhão – FESM, instituição criada pela Lei Estadual n.º 3.260, de 22 de agosto de 1972, para coordenar e integrar os estabelecimentos isolados do Sistema Educacional Superior do Estado do

Maranhão, que era constituído inicialmente de quatro unidades de Ensino Superior, representados pela Escola de Administração, Escola de Engenharia Civil, Escola de Agronomia e Faculdade de Educação de Caxias. Em 1975 a FESM incorporou a Escola de Medicina Veterinária e em 1979, a Faculdade de Educação de Caxias.

Em 30 de dezembro de 1981, através da Lei n.º 4.400, a FESM foi transformada em Universidade Estadual do Maranhão – UEMA, tendo seu funcionamento autorizado através do Decreto Federal n.º 94.143, de 25 de março de 1987. Com essa transformação, a Escola de Medicina Veterinária passou a ser denominada de Unidade de Estudos de Medicina Veterinária. Finalmente, em 1994, a UEMA, em cumprimento às Leis n.º 5.921/94 e n.º 5.931/94, foi reorganizada e a Unidade de Estudos de Medicina Veterinária passou a ser denominada de Curso de Medicina Veterinária, com vinculação direta ao Centro de Ciências Agrárias – CCA.

No ano de 2001, o ensino da Medicina Veterinária, no Estado do Maranhão, completou 26 anos de existência. Durante esse período, a Universidade Estadual graduou 46 turmas de Médicos Veterinários, perfazendo um total de 715 formados. A maioria desses egressos está atuando em diversas áreas das Ciências Agrárias e em outras atividades não ligadas à profissão. Do total de profissionais atuantes no Estado, aproximadamente 93%, segundo informação do Conselho Regional de Medicina Veterinária do Maranhão, são egressos da Universidade Estadual do Maranhão.

A moderna tecnologia e as exigências de um mercado de trabalho ampliado e diversificado tem exigido do Ensino Superior modificações significativas nos currículos, adaptando-os à realidade atual e à velocidade das transformações, inclusive aquelas pertinentes às particularidades regionais. Todos os currículos destinados ao ensino da Medicina Veterinária no Maranhão foram elaborados levando-se em consideração um perfil compatível com as exigências do mercado de trabalho, de forma a conceder ao futuro profissional uma formação dentro da realidade presente. Atualmente, está constituído por um conjunto de matérias oferecidas sob a forma de disciplinas objetivando capacitar o aluno com vistas à obtenção do título de Médico Veterinário. O limite mínimo e máximo para a conclusão do Curso é de 5 e 8 anos, respectivamente, correspondendo a 4.425 horas de aulas ou 226 créditos.

As disciplinas agrupam-se em troncos inter-relacionados e estão distribuídas em períodos para permitir, ao final do curso, um conhecimento crescente até atingir o máximo de aprendizagem teórico-prático. Os ciclos do currículo estão divididos em três etapas: básico, de formação geral e de formação profissional. Os mesmos têm objetivos próprios a serem cumpridos progressivamente e estão ordenados, segundo uma projeção lógica, em sistema de créditos de acordo com o que preestabelecem as normas da UEMA. A finalidade desse sistema de ensino é oferecer aos alunos uma formação generalista, garantindo-lhes o exercício da profissão com competência, respeito e dignidade. Entretanto, em alguns casos, por força da conjuntura atual, esses alunos, após concluírem o Curso, são obrigados a atuarem em áreas totalmente diversas da sua formação.

A Universidade é tida como uma Organização Especializada e é reconhecida, universalmente, como uma instituição de ensino que produz e dissemina o saber, a ciência, a cultura, a arte e a tecnologia, voltadas tanto para a busca das verdades científicas, como para atender às necessidades da sociedade, demonstrando assim, sua capacidade em produzir conhecimento, desenvolver suas tarefas com competência, motivar aqueles que dela participam e estimular o saber, o saber fazer e o saber ser.

Mancini (1999) comenta que Organizações Especializadas possuem características peculiares, sendo diferentes daquelas que industrializam ou comercializam bens. As instituições de ensino se enquadram perfeitamente nesta categoria em que os recursos humanos têm destacada importância. Atuando como atores principais ou como coadjuvantes, os professores têm a responsabilidade de formar profissionais que, ao terminarem seus cursos, possam atuar como funcionários públicos, ou como autônomos, com capacidade para enfrentarem a concorrência do mercado de economia privada, atualmente saturado em algumas áreas.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB, n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996, publicada no dia 23 de dezembro de 1996, no Diário Oficial da União, reformulou completamente a educação nacional. Além de outras exigências, instituiu o Exame Nacional de Cursos – E.N.C., mais conhecido como PROVAO. Para dar cumprimento a essa Lei, as Instituições de Ensino Superior passaram a investir mais na qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão. Com

isso, os egressos formados a partir de 1997, passaram a ter uma qualidade de ensino bem melhor do que aqueles anteriores formados à promulgação da referida Lei.

As Universidades desempenham suas atividades fins de ensino, pesquisa e extensão, com o objetivo de garantir um padrão de qualidade na formação dos seus alunos, para que esses, como futuros egressos, saiam preparados, inclusive para enfrentarem a realidade, frente às mudanças que vêm ocorrendo com muita rapidez. Diante disso, o PROVÃO fez com que os dirigentes começassem a reavaliar a qualidade de ensino até então oferecido, com a finalidade de formar profissionais competentes e compromissados a prestarem à sociedade serviços de qualidade. Se este é pressuposto abrangente, a natureza e a destinação prioritária desses serviços podem e devem ser rediscutidos de acordo com o desenvolvimento em que se encontra essa sociedade, assim como o comportamento e o estado motivacional do profissional que a serve.

Na realidade, em função das mudanças que ocorreram e que continuam ocorrendo, vale destacar que, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 37, inciso II, vincula a contratação de pessoal para o Serviço Público Municipal, Estadual e Federal, à aprovação em Concurso Público. Assim, muitos egressos, por falta desse instrumento, visto que a maioria das instituições públicas praticamente não tem promovido concursos, partem para as organizações da iniciativa privada e/ou, como autônomos, começam a exercer atividades que não se harmonizam com as habilidades vocacionais pretendidas.

Diante desses desígnios e em cumprimento à nova LDB, os Cursos de Medicina Veterinária de todo País, nas reformulações suas curriculares, estão dando um caráter mais generalista e abrangente. A intenção é dotar o futuro profissional de uma visão crítica, capaz de reavaliar o seu potencial e o seu desempenho, ajustando-os às demandas geradas pelo progresso tecnológico e científico, assim como às exigências conjunturais em constantes transformações. Com essas medidas, os caminhos ficarão mais amplos e o profissional, em função de um perfil mais eclético, terá o seu desenvolvimento cognitivo de habilidades mais valorizado.

Diante do exposto, o tema de estudo, desta pesquisa, refere-se à motivação para o trabalho dos Médicos Veterinários egressos do Curso de Medicina

Veterinária da Universidade Estadual do Maranhão. O problema de pesquisa pode ser definido da seguinte forma:

Quais são os fatores contidos na dimensão motivacional identificados na prática do trabalho dos egressos do Curso de Medicina Veterinária da Universidade Estadual do Maranhão – UEMA?

1.2 OBJETIVOS

A pesquisa tem como objetivo geral identificar quais os fatores que motivam os egressos do Curso de Medicina Veterinária da Universidade Estadual do Maranhão – UEMA, em relação ao ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual.

Para atender ao objetivo geral foram elaborados os seguintes objetivos específicos:

- Verificar qual o grau de absorção dos egressos no mercado de trabalho em relação à sua formação de Médico Veterinário;
- Identificar os fatores que interferem na motivação dos egressos do Curso de Medicina Veterinária da UEMA;
- Avaliar o grau de motivação dos egressos que estão atuando na profissão de Médico Veterinário e/ou estão exercendo outras atividades/ocupações;
- Constatar se existem diferenças e/ou semelhanças na prática do trabalho dos egressos em relação aos fatores da dimensão motivacional, quando estes são correlacionados com as variáveis, ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual.

1.3 JUSTIFICATIVA

As causas que levam o homem a agir de modo diferente, nas mesmas condições de trabalho, têm despertado os pesquisadores, mais especificamente da área do comportamento humano, para um estudo mais detalhado com relação à motivação. Segundo Mancini (1999, p.21):

a motivação para o trabalho, um importante tema de investigação do comportamento humano em organizações, apesar dos progressos já obtidos ainda não apresenta resultados que esgotem o assunto. Todavia tais resultados têm se mostrado úteis a administradores, e também a outros membros da organização.

Diante disso, em face à nova realidade no mercado de trabalho e das mudanças conjunturais ocorridas, essa pesquisa propõe-se a elaborar um estudo sobre a motivação dos egressos do Curso de Medicina Veterinária da Universidade Estadual do Maranhão – UEMA, buscando dados que possam avaliar os fatores que estão influenciando positivo ou negativamente, ou ainda, interferindo intrínseco e extrinsecamente em seus desempenhos.

Como as necessidades e os desejos variam de uma pessoa para outra, a motivação, em função dessas necessidades, quando não alcançadas podem variar, produzindo diferentes padrões de comportamento e fazendo com que a capacidade para atingir determinados objetivos seja também mudável.

O estudo tem a intenção de mostrar as distorções que, se corrigidas, podem prestar uma grande contribuição a UEMA, instituição de origem dos egressos pesquisados. Pode ainda, servir como um instrumento de reflexão para abertura de novos caminhos, rumo à qualidade e a eficácia do ensino, da pesquisa e da extensão.

Conhecer a situação desses profissionais, em relação à conjuntura atual, pode ser o passo inicial para subsidiar discussões que visem à Universidade Estadual do Maranhão a ampliar o seu programa de educação continuada. Entretanto, para que isso aconteça, torna-se necessário que o Estado tenha a Universidade como uma aliada, repassando recursos suficientes para que essa IES possa ser mais agressiva, beneficiando, assim, os seus egressos que estão a serviço da sociedade.

1.4 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

Com a finalidade de possibilitar uma melhor compreensão do corpus desse trabalho e propiciar o encadeamento dos assuntos tratados, bem como situar

organizadamente as partes que o compõe, mostrar-se-á a seguir, uma visão seqüencial com a formatação da estrutura dos cinco capítulos do presente estudo.

O primeiro capítulo corresponde à introdução, na qual são apresentados: o tema a ser investigado; o problema de pesquisa; os objetivos pretendidos de forma clara e coerente, permitindo, assim, uma visão do que se deseja alcançar, a partir do tema proposto. Apresenta-se também neste capítulo, a justificativa para um estudo desta natureza.

O segundo capítulo dedica-se à apresentação e ao estudo da pesquisa, através da revisão de literatura, bem como definições dos principais conceitos da motivação, importância da motivação nas organizações e no trabalho, sua eficácia e abordagens mais importantes, além das principais teorias e suas correlações com o tema.

O terceiro capítulo contém os procedimentos metodológicos adotados para realização de uma pesquisa exploratória, de caráter descritivo, em que se abordam aspectos tais como: caracterização e perguntas de pesquisa; termos relevantes e utilizados para a compreensão deste trabalho; delimitação da pesquisa; representatividade da população alvo e da amostra; forma como foram coletados e analisados os dados; técnicas e instrumentos utilizados, bem como as limitações que, trabalhos desta natureza, tendem a apresentar.

O quarto capítulo relaciona-se, inicialmente, com o contexto do profissional em Medicina Veterinária e com o mercado de trabalho para o Médico Veterinário no Estado do Maranhão. Em seguida, faz-se a apresentação e análise dos dados coletados, através de fontes primárias, representadas por questionários, elaborados a partir do objetivo geral e dos referenciais teóricos. Para maior clareza, utiliza-se figuras e tabelas de forma a se oportunizar uma melhor visualização dos resultados. A apresentação e análise dos dados realizam-se por intermédio de tabulações simples e compostas, com base nas frequências absoluta e relativa, complementando-se com as médias e os desvios padrão encontrados. Além disso, verifica-se a existência de diferenças e/ou semelhanças na prática do trabalho dos egressos, em relação aos fatores da dimensão motivacional, quando estes são correlacionados com as variáveis, ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual.

O quinto capítulo, após a análise de todo conteúdo pesquisado, relata as considerações finais, sendo estas representadas pelas conclusões e pelas recomendações, principalmente, para que estudos futuros sobre o tema pesquisado sejam realizados, com a finalidade de identificar outros fatores que interferem na motivação dos egressos do Curso de Medicina Veterinária da Universidade Estadual do Maranhão.

São partes finais deste trabalho, às referências bibliográficas e os apêndices, contendo os instrumentos de coleta dos dados pesquisados.

2 BASE CONCEITUAL

As crises vivenciadas pelas organizações nos últimos tempos, em relação ao seu papel perante a sociedade, além das mudanças e incertezas ocorridas ultimamente, têm feito com que os gestores façam uma reflexão sobre a importância de seus recursos humanos, no que se refere ao comportamento e, conseqüentemente, no cumprimento dos objetivos organizacionais. O crescimento e o aperfeiçoamento dos indivíduos nas organizações, tanto do ponto de vista profissional, pessoal e motivacional, tem sido alvo de amplos debates e discussões por especialistas da teoria geral da administração.

Diante do exposto e com a finalidade de estudar a motivação dos egressos do Curso de Medicina Veterinária da UEMA, o presente capítulo dedica-se a apresentar e estudar, através da revisão de literatura, os principais conceitos da motivação, sua eficácia e abordagens mais importantes, além das principais teorias e suas correlações com o tema.

2.1 MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

2.1.1 Histórico

Tendo em vista a sua complexidade, a motivação nas organizações tem sido um dos assuntos mais estudados nas últimas décadas. Na conjuntura atual, em que o conflito entre o capital e o trabalho aumentou de maneira assustadora, o tema continua sendo debatido em todas as organizações. Como essas organizações são compostas por pessoas que, normalmente têm em seu particular uma sinergia motivacional, que vem do seu interior, o tema motivação nas organizações tem sido estudado de modo constante, através de abordagem contemporânea e de estudos mais recentes.

A motivação nas organizações está diretamente correlacionada com o estado de espírito positivo do indivíduo, com a realização das tarefas do cargo e do seu potencial pleno para enfrentar os desafios da função e da organização com plena eficácia. Para Cury (1995), uma organização eficaz não é um produto aleatório. Igualmente, não resulta essa eficácia de sua origem, natureza ou objetos.

Uma organização eficaz é, antes de tudo, fruto do trabalho das pessoas que a compõem.

Segundo Mattos (1980), o termo organização, etimologicamente, procede do grego *organon*, que significa órgão. Surgiu no século XIX e diz respeito a um estado de fato, ou ainda, à estrutura das instituições públicas ou particulares. Dependendo do enfoque a ser estudado, existem vários conceitos e/ou definições de organização. O autor afirma que não é fácil definir organização devido à ausência de um consenso universal sobre seu caráter e alcance. A dificuldade básica, na definição da organização provém dela significar coisas diversas para diferentes pessoas, não havendo concordância geral quanto ao seu sentido, limites, natureza, conteúdo, relação e classificação. Entretanto, lembra mais uma vez, que definir é perigoso, o importante é o significado das palavras. O que interessa é entender a idéia contida no vocábulo que se intenta definir.

No que se refere apenas ao aspecto da organização, na estrutura formal, Cury (1995, p.131) conceitua organização como sendo: “um sistema planejado de esforço cooperativo no qual cada participante tem um papel definido a desempenhar e deveres e tarefas a executar”.

Drucker (1997) afirma que uma organização é sempre especializada e definida por tarefas. Acrescenta ainda, que em todos os países desenvolvidos houve transformação, onde praticamente todas as tarefas são realizadas por uma organização. Diante desse pressuposto, o autor classifica a organização como um grupo humano, composto por especialistas que trabalham em conjunto, em uma tarefa comum.

A historiografia revela que, desde os primórdios, as civilizações já viviam em torno de uma sociedade eminentemente organizacional, através de agrupamentos familiares, sociais, religiosos, de trabalho, entre outros. Na realidade, em todas as etapas de sua vida, desde o nascimento até a morte, o homem necessita das organizações. As antigas construções da Babilônia, os grandes impérios chineses, as pirâmides do Egito, o arsenal de Veneza são exemplos de organizações que trabalharam com motivação e eficácia, pois, até os dias de hoje, discute-se como algumas dessas obras foram erguidas por civilizações que não tinham o conhecimento científico. Para Drucker (1997), “os conhecimentos por si

mesmos são estéreis. Eles somente se tornam produtivos se forem soldados em um só conhecimento unificado”.

De um modo geral, desde a sua origem, as organizações vivem constantemente enfrentando grandes desafios. Desafios esses, que é o de motivar seu pessoal através de atitudes coerentes rumo à consecução dos objetivos e da eficiência, promovendo um clima organizacional satisfatório à produtividade, com mudança comportamental, interferindo positivamente no ambiente que elas trabalham. De acordo com Kolb, Rubim e McIntyre (1990, p.76):

A eficiência da organização pode ser aumentada através da criação de um clima organizacional que satisfaça as necessidades de seus membros e ao mesmo tempo, canalize esse comportamento motivado na direção dos objetivos organizacionais.

A respeito de clima organizacional, Costa (1998) ressalta que, para saber se uma organização está indo bem ou mal, basta perguntar se as pessoas que a compõem estão satisfeitas com ela. Quanto maior for o número de respostas positivas, maiores são as possibilidades de a organização se fortalecer. Entretanto, quanto maior for o número de respostas negativas, leva-se a crer que a organização está enfrentando problemas caracterizados provavelmente, pela insatisfação e pela falta de comprometimento dos seus membros, podendo em função desta conjuntura, levar a desmotivação dessas pessoas, que provavelmente já mataram a organização dentro de si. Dentro desse mesmo pensamento, Colossi (1991) caracteriza clima organizacional como sendo:

As impressões gerais ou percepções dos empregados sobre a organização e seu ambiente de trabalho, revelando assim o pensamento desses empregados, as suas reações a respeito de atributos específicos ou características da organização que refletem seus valores e atitudes organizacionais.

2.1.2 As mudanças

A Revolução Industrial caracterizada pela passagem da manufatura à indústria mecânica, teve início nos meados do século XVIII, na Inglaterra. A introdução de máquinas fabris multiplicou o rendimento do trabalho e aumentou a produção global. As invenções como: a máquina a vapor, a fiandeira e a mecanização causaram uma revolução produtiva. Com aplicação da força motriz, as

máquinas fabris se difundiram na indústria têxtil e na mineração. As fábricas passaram a produzir em série e surgiram as indústrias peadas de aço e as máquinas. A invenção dos navios e das locomotivas a vapor aceleraram a circulação das mercadorias.

Com investimentos maiores, uma tecnologia mais avançada e o aumento da eficiência nos processos industriais, as organizações passaram a exigir dos seus empregados maior produtividade para ter um retorno mais compensador. Dessa forma, as pessoas eram treinadas para usar ferramentas e métodos mais produtivos, maximizando seus ganhos à medida que agissem com maior rapidez. Bergamini (1997) afirma que, durante esse período, a administração deveria estar atenta, buscando alternativas de delinear planos salariais que pudessem funcionar como verdadeiros estimuladores para que o trabalhador aumentasse o seu salário à proporção que agisse com maior rapidez, fazendo exatamente aquilo que o empregador lhe ordenasse. A organização e maximização de lucros tinham nitidamente precedência sobre quaisquer das outras finalidades das empresas.

Contrariando esse tipo de incentivo, Kwasnicker (1993) cita o trabalho de Taylor, no qual ele organizou um plano em que os trabalhadores recebiam de acordo com a produtividade. Diante desse princípio, pretendia-se estabelecer a diferença do pagamento dado a um mau e a um bom trabalhador. Com isso, a produtividade aumentou, fazendo com que os salários aumentassem substancialmente para aqueles que trabalhassem com maior rapidez. Entretanto, os trabalhadores logo perceberam que esse incentivo à produtividade máxima era fator de predisposição à estafa, pondo em risco a própria segurança no trabalho. Daí passaram a adotar atitudes de restrição à produtividade, mesmo que essa decisão lhes custasse reduções salariais. Assim, foi demonstrado que o incentivo financeiro aplicado isoladamente não tinha correlação direta com a motivação.

A Revolução Industrial transformou as velhas estruturas, possibilitando um progresso científico e tecnológico sem precedentes na história da humanidade. Exigiu das organizações e dos trabalhadores maiores conhecimentos, para que as transformações prosseguissem no mesmo ritmo. Entretanto, a revolução industrial da atualidade, tem exigido alta qualificação, tanto técnica como educacional, de todos aqueles que adentram hoje no mercado de trabalho.

Segundo Soares (1999), no Brasil, por falta de uma política mais consistente para Educação o índice de analfabetos e semi-analfabetos é extremamente alto, funcionando assim como uma barreira, mesmo para aqueles que já estão empregados e desejam galgar um posto mais elevado nas organizações. O autor, a respeito desse assunto, comenta ainda, que, em uma época onde o conhecimento é considerado o principal elemento-chave, os recursos humanos qualificados, de cada Nação, representam o potencial de seu progresso social, cultural e econômico.

A necessidade de valorização do seu pessoal tem levado as organizações a investirem em recursos humanos e na melhoria de qualificação profissional. Para isso, toma-se como parâmetro o acompanhamento das mudanças profundas ocorridas, ao longo dos tempos, principalmente nas últimas cinco décadas, nos setores de transporte, de comunicação, de informação, de uma expectativa melhor de vida, de incentivo ao turismo e ao lazer e de uma medicina com maior quantidade e qualidade de recursos técnicos. Conforme Caravantes, Cláudia e Wesley (1997, p.98):

Para renovar uma organização, é preciso enfatizar a valorização do homem por meio das políticas de recursos humanos. É preciso motivá-lo, treina-lo e desenvolvê-lo para que ele se veja como parte integrante da organização na qual trabalha e não apenas como mais um recurso, no mesmo nível dos recursos financeiros, tecnológicos e materiais. O empregado deve ser valorizado como pessoa e como profissional; portanto, a organização deve estabelecer uma cultura e um clima de participação e de renovação contínua.

Todavia, mesmo com os recursos humanos valorizados e qualificados, para Bergamini (1997), muitas organizações apanhadas de surpresa pelas rápidas mudanças tecnológicas, políticas, econômicas e sociais, têm procurado implementar mudanças que podem ser reconhecidas como grandes geradoras de ansiedades, incertezas, provocando turbulências e ameaças às pessoas.

Com a globalização e a rapidez com que vêm ocorrendo as mudanças, principalmente na área tecnológica, é importante, nos dias atuais, que as organizações cumpram suas metas, respeitando princípios básicos, para que qualquer transformação advinda da intenção de mudar por mudar, muitas vezes por pura emoção momentânea, com propostas e soluções duvidosas, sem planejamento e, sem uma visão concreta, desafiadora e coerente, não passem de uma ilusão ou

de uma cortina de fumaça, com consequências negativas na motivação e no comprometimento daqueles que seriam o carro chefe das referidas mudanças.

No raiar do terceiro milênio, não se pode pensar, nem por hipótese, em mudanças que venham gerar ansiedades, incertezas, turbulências ou mesmo ameaças às pessoas. Acredita-se que os empresários e gestores, de um modo geral, ao pretenderem introduzir mudanças nas suas organizações, alimentem esperanças de que seu pessoal esteja, não somente motivado, mas também comprometido.

Em épocas anteriores, mesmo com as pessoas motivadas e comprometidas, as mudanças eram lentas e demoravam a acontecer. Gradualmente começaram a ser efetuadas com maior rapidez, principalmente, a partir da Revolução Industrial, tendo como consequência profundas mudanças econômicas, sociais, políticas e educacionais de todo mundo. Desse modo, as pesquisas, e o emprego de uma tecnologia mais avançada, contribuem para que as mudanças ocorram com maior velocidade. Bergamini (1997, p.12) ressalta: “nos últimos 50 anos, não se havia visto tal agilidade em mudar, sendo essa reviravolta considerada como a maior até então conhecida”.

A produtividade ou a qualidade do serviço de uma organização não decorre apenas das mudanças, das técnicas, da eficiência dos processos ou mesmo do saber científico, mas, principalmente, do fato de que as pessoas envolvidas sejam também criativas, inovadoras e estejam realmente motivadas para o desempenho das tarefas que lhes são solicitadas, com o pensamento voltado para o progresso da organização.

2.2 MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

Lopes (1980) afirma que o estudo da motivação humana advém dos depoimentos dos filósofos clássicos, detectando-se o hedonismo e o idealismo como os seus primeiros fatores básicos. O hedonismo demonstra claramente que o ser humano não ama a dor e o desconforto, pelo contrário, é movido pelo desejo de usufruir o prazer e o conforto material, razão pela qual os ambientes interno e

externo de uma organização têm que ter condições agradáveis, com a finalidade de maximizar o bem-estar e libertar a capacidade motivacional da força do trabalho. Quanto ao idealismo, as pessoas são motivadas por valores espirituais e morais com ênfase na honestidade, bondade, caridade, ética, amor ao próximo, entre outros. O autor faz o seguinte comentário sobre estas doutrinas:

O hedonismo explica que o homem não ama a dor e o desconforto, mas o prazer e o conforto. Eis aí a razão dos conselhos acerca de como tornar agradáveis as condições e o ambiente de trabalho, a fim de que aquele fator seja satisfeito, resultando no aumento da motivação. Em contraste, para os idealistas a virtude (agir corretamente) e o saber é que constituem a motivação mais alta. Neste caso, é preciso que as organizações atendam as exigências tais como: justiça e ética; reconhecimento do trabalho bem executado; respeito à equidade; progressão de acordo com mérito e desempenho; estímulo para o desenvolvimento pessoal, profissional e social.

Para Bergamini (1997), a expressão motivação é originária da palavra latina *movere* que quer dizer mover, provocar movimento. Indica um estado de disposição ou vontade de realizar uma meta, de perseguir uma tarefa. É a exposição de motivos que está sempre correlacionada com o comportamento motivado.

Sawrey e Telford (1973) comentam que as expressões, motivo, motivação e comportamento motivado se caracterizam por um certo grau de persistência, avaliado em termos de estimulação, atividade dirigida para um objetivo ou tendência de comportamento, visto que a motivação é um processo em longo prazo e que o motivo refere-se a uma condição persistente, usualmente uma condição interna do indivíduo, como a fome crônica ou desejo insatisfeito de obter prestígio. Já o comportamento motivado é uma atividade persistente e dirigida a um objetivo.

Lopes (1980) observa que é difícil determinar um conceito geral de motivação, pois o mesmo pode ser utilizado com variados sentidos. As pessoas são diferentes no que se refere à motivação, pois as necessidades variam de indivíduo para indivíduo, produzindo diferentes padrões de comportamento. A capacidade que as pessoas têm para atingir um determinado objetivo pode ser igualmente diferente, entretanto, o autor ressalta ser a motivação a ação ou efeito de motivar. É um estado interno que dá energia, torna ativo ou move o organismo, dirigindo ou canalizando o comportamento em direção aos objetivos. Motivação, portanto, é tudo aquilo que impulsiona o indivíduo para fazer alguma coisa, ou seja, a razão, a causa que leva a

pensar ou a agir de certa forma. Chiavenato (1993 p.165) define motivação como sendo:

O esforço e tenacidade exercidos pela pessoa para fazer algo ou alcançar algo. Esse impulso à ação pode ser provocado por estímulo externo ou extrínseco que provem do ambiente, ou pode ser gerado por estímulo interno ou intrínseco que provêm de dentro do indivíduo, interferindo no seu comportamento.

Antes da Revolução Industrial, a motivação para trabalho era estimulada através do uso de punições de natureza principalmente psicológica, traduzindo-se em restrições financeiras e chegando até a prejuízos de ordem física, criando um ambiente de medo. Após a Revolução, por algum tempo, o clima de punição cedeu lugar à crença de que o dinheiro seria o fator principal de incentivo à motivação. Acreditava-se que a motivação de quem trabalhava era o salário, ou seja, o homem trabalhava porque precisava de dinheiro e quanto mais ganhasse, maior seria seu nível motivacional. A esse respeito, Staples (1994) ressalta que o dinheiro não é a única coisa que as pessoas desejam. Se fosse assim, as pessoas ricas seriam as mais felizes do mundo.

Para Lewis e Pearson (1984), o incentivo verdadeiramente eficaz não é o dinheiro, mas aquilo que vem do interior de cada um, ou seja, é aquilo que o trabalhador incorpora a si mesmo e a atitude que assume com relação ao trabalho. A motivação para o trabalho não pode ser mensurada nem por salário nem por qualquer fator isoladamente. Surge a partir de um estímulo o qual gera uma necessidade, predispondo o trabalhador a um determinado comportamento, que o leva ao objetivo final.

As pessoas precisam de estímulos diferentes para ser motivadas. Dessa forma, pode-se dizer que para motivar uma pessoa é preciso que ela esteja estimulada e esse estímulo pode estar dependendo de fatores que estejam correlacionados com a personalidade, o desenvolvimento mental, emocional, profissional, social e do estado de espírito positivo dessa pessoa, tanto no ambiente interno, como no ambiente externo. Porém nada disso adiantaria, se esses fatores não estivessem predispostos a um comportamento desejado para um determinado fim, permitindo às pessoas a realização das tarefas que lhes são confiadas. Lopes (1980, p.10) observa que:

A motivação é uma variável interveniente porque não pode ser vista, ouvida ou tocada: somente pode ser inferida por meio de comportamento. Em outras palavras, somente podemos julgar quão motivada está uma pessoa mediante observação do seu comportamento. Não podemos medir diretamente a motivação, uma vez que ela não é passível de observação.

Constata-se, também, que além do comportamento, de um clima estimulador, satisfatório e produtivo, entre outros, as pessoas têm que ter motivos e compromissos não só consigo mesma, mas com a organização onde trabalham, criando um elo, tanto em benefício da organização, como para com seus integrantes.

Hersey e Blanchard (1986) afirmam que a motivação das pessoas depende da força de seus motivos. Esses são caracterizadas pelas necessidades, desejos ou impulsos dessas pessoas. São também dirigidos para objetivos conscientes, ou inconscientes. São os porquês do comportamento que excitam e mantêm as atividades que determinam a direção geral do comportamento dos indivíduos. Fundamentalmente os motivos juntamente com as necessidades, são as molas da ação.

Mesmo tendo a maioria das condições já mencionadas, muitas pessoas não são produtivas, pelo fato de encontrarem-se trabalhando naquilo que não desejam. Se as pessoas não gostam ou não acreditam no que fazem, estarão em desequilíbrio com suas mentes, desmotivadas e, portanto, não produzirão suficientemente. Elas somente atingirão o topo da excelência continuada se suas ações estiverem sendo condicionadas por motivos próprios, não imposto. Weiss (1991) reforça o argumento a esse respeito. Se as pessoas não estão motivadas a fazer alguma coisa ou a alcançarem alguma meta, você pode persuadi-las a fazer algo que elas prefeririam não fazer, mas, a menos que estejam prontas a assumir as atitudes e os valores do motivador, os comportamentos não serão permanentes, pois o fator disposição, está ausente.

2.3 PRINCIPAIS TEORIAS DA MOTIVAÇÃO

O comportamento humano tem sido estudado por vários autores, durante várias décadas. Entretanto, em virtude da complexidade do assunto, inúmeros estudos vêm sendo realizados e várias teorias foram desenvolvidas e formuladas a

partir de observações da realidade. Para fundamentar essa pesquisa, em que se pretende identificar e analisar os fatores motivacionais dos egressos do Curso de Medicina Veterinária da Universidade Estadual do Maranhão, necessário se faz o conhecimento de algumas teorias. As principais teorias sobre o assunto e aplicadas neste estudo foram: A Teoria das Necessidades Humanas, de Abraham M. Maslow; A Teoria dos dois Fatores, de Frederico Herzberg; A Teoria de Douglas McGregor (Teorias X e Y) e os Sistemas Administrativos de Lickert. Minayo et al. (2000 p.19), dá o seguinte conceito de Teoria:

Teoria é um conhecimento de que nos servimos no processo de investigação como um sistema organizado de proposições, que orientam a obtenção de dados e a análise dos mesmos, e de conceitos, que veiculam seu sentido.

Teoria de Maslow - O ser humano possui determinadas necessidades que carecem de satisfação, mas para que essas necessidades sejam supridas é preciso que as pessoas estejam inteiramente integradas, principalmente nas suas relações humanas. Maslow propôs uma teoria em que as pessoas estivessem em um estado permanente de motivação, havendo algumas variações de pessoa para pessoa, ou mesmo entre grupos. Classificou esta teoria como hierarquia das necessidades humanas, dividindo-as em cinco categorias denominadas de necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de auto-realização e as organizou em ordem hierarquicamente seqüencial, em forma de pirâmide.

Maslow criou a noção de hierarquia das necessidades humanas, a fim de melhor predizer e compreender a motivação. As cinco categorias apresentam-se dispostas numa hierarquia que vão desde as necessidades de níveis mais baixos, as fisiológicas (localizadas na base da pirâmide), até as necessidades de níveis mais altos, que são as de auto-realização (localizadas no topo da pirâmide).

As necessidades fisiológicas são consideradas de extrema importância para a manutenção da vida. Basicamente, envolve a fome, a sede, o descanso, o vestuário e oxigênio que respiramos, entre outras. Satisfeitas essas necessidades, as pessoas passam a ser motivadas por outras de nível imediatamente superior, estabelecendo-se assim uma hierarquia. Para Chiavenato (1993), a principal característica das necessidades fisiológicas é a urgência em satisfazê-las, pois se alguma necessidade não está satisfeita, ela tem o poder de direcionar e mudar o

comportamento das pessoas. A pessoa que está com fome ou com sede não tem outra preocupação a não ser se alimentar ou beber água. Porém, quando satisfeitas essas necessidades, imediatamente deixam de ser a motivação mais importante.

As necessidades de segurança constituem o segundo nível e estão correlacionadas com ameaças, proteções contra o perigo, incertezas, privações, ações arbitrárias, entre outras. Dentro da hierarquia, são de grande importância e trazem uma certa relação com as necessidades fisiológicas, pois surgem no comportamento humano quando estas estão relativamente satisfeitas, visto que, se a sobrevivência está garantida, faz-se necessário mantê-las. Chiavenato (1993, p.168) afirma que:

As necessidades de segurança têm grande importância, uma vez que na vida organizacional as pessoas têm uma relação de dependência com a empresa e onde as ações gerenciais arbitrárias ou as decisões inconsistentes e incoerentes podem provocar incerteza ou insegurança nas pessoas quanto à sua permanência no emprego.

As necessidades sociais referem-se aos sentimentos de associação e participação com pessoas, grupos, aceitação por parte daquelas com quem convivem, trocas de amizade, afeto e amor. As necessidades sociais tornam-se as principais motivadoras do comportamento, quando as necessidades fisiológicas e de segurança estão relativamente satisfeitas. Socalschi et al (1985) comenta que as pesquisas têm demonstrado que um grupo coeso e forte é mais participativo, mais motivado e tem condições de produzir mais no trabalho, pois sempre vive mais satisfeito e de bem com a vida.

Os administradores que, por algum motivo, procuram ou tentam pôr obstáculos quando surgem esses relacionamentos, predispõem o grupo a tornar-se refratário, opondo-se a participar de determinadas atividades, dificultando, assim, o atendimento de metas preestabelecidas pela organização. Entretanto, um grupo que vive em associação torna-se forte e mais produtivo, em relação àqueles que trabalham isoladamente.

As necessidades de estima correspondem ao amor próprio, à competência, à autoconfiança, ao conhecimento, à capacidade de realização do trabalho, ao prestígio, ao poder, entre outras. A sua satisfação pode ocasionar

sentimento de confiança e capacidade, enquanto que o inverso pode produzir sentimentos de inferioridade, de fraqueza, de dependência e de desamparo, ocasionando depressão, complexos e sentimentos de inferioridade. Cury (1995) afirma que: “neste estágio, o homem procura dar o máximo de sua capacidade à organização, esperando como recompensa o reconhecimento das pessoas da organização”

As necessidades de auto-realização encontram-se no topo da pirâmide e estão voltadas para o sucesso, para o crescimento pessoal no trabalho e para o desenvolvimento das potencialidades, entre outros. Entretanto, para galgar esse estágio a maioria das pessoas, provavelmente, já enfrentou muitas dificuldades em relação ao atendimento das necessidades inferiores. Estas requerem praticamente todas as energias, fazendo com que as necessidades de auto-realização, em alguns casos, permaneçam inativas. Cury (1995) comenta que, quando as pessoas conseguem atingir as necessidades de estima, o que não é muito fácil, por depender da receptividade e do reconhecimento dos outros, elas tendem a procurar a direção do topo da pirâmide. Para chegarem a essa etapa, procuram trabalhos bem mais desafiantes e significativos. Para isso, utilizam seus potenciais e suas criatividade por meio dos resultados em seus trabalhos na organização.

Teoria dos dois fatores - Frederick Herzberg formulou e desenvolveu esta teoria a partir de estudos de entrevistas. Para Herzberg, a satisfação e a insatisfação profissional podem ser compreendidas a partir de duas escalas, motivo pela qual a teoria ficou conhecida como teoria dos dois fatores. A esse respeito, Kwasnicker (1993) comenta que a teoria de Herzberg, de certa forma, complementa os estudos de Maslow e, apesar da motivação das pessoas ser caracterizada pelas necessidades básicas, ela é orientada diretamente, ou para a realização de determinados incentivos desejáveis e positivos, ou para evitar consequências indesejáveis negativas.

Herzberg, para realização de sua pesquisa, colheu seus dados através de entrevistas. Nelas, perguntava-se às pessoas qual foi a ocasião, durante toda sua experiência profissional, em que se sentiram realmente muito satisfeitas. As pessoas eram solicitadas a relatar, com detalhes, qual fora essa situação e o que as levou a sentir-se dessa maneira. Quando um incidente era registrado pelo entrevistador, as

... pessoas eram então solicitadas a relembrar uma ocasião em que se sentiram muito insatisfeitas e a descrever o que lhes teria causado esse sentimento.

Dessa forma Herzberg colheu de um grande número de pessoas dados referentes a incidentes ou fatores que conduziam à grande satisfação no trabalho e a incidentes ou fatores que conduziam à grande insatisfação. A análise dos dados colhidos, demonstrou que, em geral, os primeiros fatores eram qualitativamente diferentes dos segundos e que maximizar a satisfação e minimizar a insatisfação eram processos diferentes.

Chiavenato (1997) demonstrando a teoria de Herzberg, afirma que os fatores condicionantes da satisfação para trabalho são independentes dos fatores que contribuem para a insatisfação, e que, o oposto da satisfação não é insatisfação, mas, sim, nenhuma satisfação e que o oposto de insatisfação não é a satisfação, mas a não insatisfação.

Através dessas suposições, descobriram-se dois grupos de fatores: um deixaria as pessoas infelizes e insatisfeitas e o outro que deixaria as pessoas felizes e satisfeitas. O primeiro grupo está relacionado com as necessidades biológicas, relativamente ao objetivo de evitar a dor e o sofrimento, sendo este denominado de fatores higiênicos ou extrínsecos. O segundo grupo está relacionado com os desejos e as realizações do ser humano e foi denominado de fatores motivacionais ou intrínsecos. A esse respeito, Maximiano (1994) comenta que as pessoas ficam motivadas quando os fatores intrínsecos estão presentes na situação de trabalho e que os fatores extrínsecos, por outro lado, não afetam a motivação pelo trabalho em si, mais apenas o estado de satisfação do indivíduo com as condições nas quais o trabalho é realizado.

Os fatores higiênicos ou extrínsecos localizam-se no meio ambiente, podendo interferir no desempenho das pessoas e estão normalmente fora do controle destas. Esses fatores são basicamente as supervisões, as condições de trabalho, as relações interpessoais, o dinheiro e a segurança. Pelo fato de o trabalho ser considerado uma atividade desagradável, os fatores higiênicos eram tradicionalmente considerados como motivadores, mas de acordo com as pesquisas de Herzberg, eles são preventivos, evitando apenas a insatisfação, mas não causam

satisfação. Mancini (1999) afirma que os fatores higiênicos ou extrínsecos funcionam para prevenir a insatisfação, sendo insuficientes para sozinhos levarem à motivação.

Os principais fatores motivacionais ou intrínsecos são basicamente a realização, o reconhecimento, o trabalho desafiador, a maior responsabilidade e o desenvolvimento profissional. Estão relacionados com o que as pessoas fazem, com as tarefas que elas executam ou desempenham, dependem única e exclusivamente delas. Com isso, a motivação, calcada nesses fatores, está sob seus controles, ou seja, independe dos fatores extrínsecos que normalmente envolvem o ambiente externo. O quadro 01, correlaciona a Teoria dos dois Fatores de Herzberg com a Teoria das Necessidades Humanas de Maslow.

OS FATORES DE HERZBERG	HIERARQUIA DAS NECESSIDADES MASLOW	CONTEÚDO DAS NECESSIDADES
Motivadores - O Trabalho		Preocupação com auto - aprovação; trabalhos mais significativos; espera reconhecimento; desenvolvimento profissional.
Higiênicos - O Ambiente		Desejo de demonstrar sua capacidade profissional; espera receber recompensas sociais e profissionais.
		Sentimento de associação; filiação; participação em grupos; interação na família organizacional.
		Segurança própria e da família; planos de aposentadoria; pensão; assistência médica; política salarial; higiene e segurança no trabalho.
		Interesses de sobrevivência ou fisiológicos: roupa, abrigo, alimentação, conforto físico, sexo, etc.

Fonte: CURY, Antonio (1995, p.41)

Quadro 01 – Relação entre as teorias de Herzberg e Maslow

Teoria de Douglas M. McGregor – McGregor ganhou renome, passando a ser um dos mais famosos autores behavioristas pela dicotomia de estilos de administração e por descrever, em detalhes, seu impacto sobre a motivação dos empregados. Fundamentando-se no aspecto motivacional, McGregor, em contraposição à teoria tradicional, procurou formular uma nova concepção de administração.

Teoria X	Teoria Y
O trabalho é intrinsecamente desagradável para a maioria das pessoas.	O trabalho é tão natural quanto o jogo, desde que as condições sejam favoráveis.
Poucas pessoas são ambiciosas, têm desejo de responsabilidade; a maioria prefere ser orientada pelos outros.	O autocontrole é frequentemente indispensável para a realização de objetivos da organização.
A maioria das pessoas tem pouca capacidade para criatividade na solução de problemas de organização.	A capacidade para criatividade na solução de problemas da organização está muito distribuída na população.
A motivação ocorre apenas nos níveis fisiológicos e de segurança.	A motivação ocorre no nível social, de estima e auto-realização, bem como no nível fisiológico e de segurança.
Para a realização de objetivos da organização, a maioria das pessoas precisa ser estritamente controlada e muitas vezes obrigada a buscar objetivos da organização.	As pessoas podem orientar-se e ser criativas no trabalho, desde que adequadamente motivadas.

Fonte: HERSEY e BLANCHARD (1986, p.60)

Quadro 02 – Lista de suposições da natureza humana e subjacente à Teoria X e à Teoria Y de McGregor.

McGregor desenvolveu a Teoria X em contraposição à Teoria Y. Na realidade, nada mais são do que dois conjuntos extremos e, evidentemente, opostos, de suposições que um dirigente pode fazer acerca das pessoas que trabalham para ele. McGregor defendia a idéia de que, ao aceitarem as suposições da Teoria X, as pessoas, mostrar-se-iam de fato preguiçosas, irresponsáveis e desmotivadas, pelo fato de comportarem-se de acordo com os preceitos da referida teoria. Entretanto, se aceitam as suposições da Teoria Y, mostrar-se-iam autodirigidas, ambiciosas, responsáveis e motivadas. Socalschi (1985, p.127) observa:

McGregor preocupou-se em comparar dois estilos opostos e antagônicos de administrar: de um lado, um estilo baseado na teoria tradicional, excessivamente mecanística e pragmática (a que deu o nome de Teoria X) e, do outro, um estilo baseado nas concepções modernas a respeito do comportamento humano (a que denominou Teoria Y).

Sistemas de Rensis Lickert - De acordo com Hersey e Blanchard (1986), Rensis Lickert, juntamente com seus colaboradores do *Institute for Social Research* da *University of Michigan*, verificaram a necessidade de uma administração adequada, tanto nos recursos de capital como nos recursos humanos, apesar de enfatizam que os recursos mais importantes da organização são, sem sombra de dúvida, os recursos humanos, pois o preparo adequado de um grupo de funcionários, leva anos. Diante disso, desenvolveu várias pesquisas, referindo-se, principalmente, ao desempenho organizacional, objetivando examinar principalmente os aspectos de liderança, do processo de grupo, da comunicação e da influência. Para isso, aplicou programas de mudança na organização. De um modo geral, a idéia era ajudar as organizações a passarem da conjectura da Teoria X para a Teoria Y. Diante disso, Lickert classificou os estilos gerenciais e dividiu em quatro sistemas que podem ser descritos da seguinte maneira:

No sistema um, denominado de autoritário, as decisões são centralizadas principalmente nas escalas mais elevadas da hierarquia. Os superiores não têm muita confiança nos subordinados, pois estes raramente participam de qualquer processo decisório da organização. As pessoas vivem amedrontadas pelas ameaças e castigos, gozam de pouca satisfação nas necessidades básicas, de pouca interação superior e os prêmios são ocasionais.

No sistema dois, um pouco parecido com o sistema anterior, a desconfiança é mais amena, a interação dos níveis inferiores com os superiores ocorrem mais espontaneamente. Com o intuito de motivar os empregados, aparecem alguns prêmios reais ou potenciais, assim como alguns castigos, pouca ação recíproca, havendo mais confiança entre as pessoas. Apesar de o controle dos processos e da maioria das decisões serem resolvidas em nível da escala mais elevada da hierarquia, parte desses processos e dessas decisões são delegados a níveis intermediários e inferiores, obedecendo às normas preestabelecidas.

No sistema três, há um aumento de confiança da administração, porém, ainda não é completo entre as pessoas. Os prêmios e os castigos são mais ocasionais, a comunicação e a interação melhoram em todos os níveis, com elevado grau de confiança, facilitando as tomadas de decisão pelas escalas mais altas da hierarquia.

E, finalmente no sistema quatro, a administração passa a ter confiança total nos subordinados, inclusive naqueles que estão nas escalas mais baixas da hierarquia da organização. A comunicação e a interação ocorrem em todos os níveis, inclusive entre as pessoas, proporcionando assim, uma maior participação de todos nos problemas da organização. Com a intenção de maximizar a motivação, os prêmios econômicos são dados em função da competição sadia e os métodos de avaliação para progressão pessoal ocorrem dentro da realidade de cada um.

Pode-se verificar claramente que o sistema quatro é o mais participativo, pelo fato de ter um estilo onde predominam as relações e um espírito de equipe, sendo, portanto, o mais adequado e condizente ao bom funcionamento de uma organização, pois com motivação, interação e comunicação, conforme preconiza o sistema quatro, dar-se-á o aumento da produtividade, melhorando, assim a performance da organização, das pessoas e, conseqüentemente, dos lucros. Este sistema correlaciona-se, principalmente, com a teoria de McGregor, e corresponderia à Teoria Y. Já o sistema um, devido as suas características administrativas e por ser considerado autoritário pela centralização das decisões, além de propagar medo, ameaças e repassar pouca confiança aos subordinados, resultará na baixa produtividade das organizações, alinhando-se mais à Teoria X. Hersey e Blanchard (1986, p.81) comentam que:

Lickert verificou que quanto mais um estilo de administração se aproxima do sistema quatro, mais provável será que tenha um registro contínuo de elevada produtividade. De forma semelhante, quanto mais de perto do sistema um mais provável será que tenha um registro contínuo de baixa produtividade.

3 METODOLOGIA

Para a consecução dos objetivos propostos nesta pesquisa, procurou-se demonstrar os aspectos concernentes à motivação para o trabalho dos egressos do Curso de Medicina Veterinária da Universidade Estadual do Maranhão – UEMA, que concluíram no período de 1995 a 1999. As questões da dimensão motivacional foram analisadas e, em seguida, cruzadas com as variáveis, ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual, permitindo uma visão mais ampla do tema. A fundamentação teórico-empírica teve como sustentáculo A Teoria das Necessidades Humanas, de Abraham M. Maslow; A Teoria dos dois Fatores, de Frederico Herzberg; A Teoria de Douglas McGregor (Teorias X e Y) e os Sistemas Administrativos de Lickert.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Em função do tema, da condição que foi desenvolvida e, ainda pelo fato de referir-se a uma pesquisa exploratória, de caráter descritivo, utilizou-se o método de pesquisa de levantamento o que permitiu tratar o problema com maior profundidade, identificando e analisando a motivação dos egressos do Curso de Medicina Veterinária da UEMA. Para este modelo, Santos (1999, p.28) afirma que pesquisa de levantamento é:

A pesquisa que busca informação diretamente com um grupo de interesse a respeito dos dados que se deseja obter. Trata-se de um procedimento útil, especialmente em pesquisas exploratórias e descritivas. É geralmente desenvolvido em três etapas: seleciona-se uma amostra significativa, aplica-se questionário, ou formulário, ou entrevista-se diretamente os indivíduos; os dados são então tabulados e analisados quantitativamente, com auxílio de cálculos estatísticos; os resultados conseguidos com essa (s) amostra (s) são, então aplicados, com margem de erro estatisticamente previsto, ao universo gerador da amostra.

Apesar do estudo descritivo adaptar-se mais à pesquisa qualitativa, optou-se por um modelo, tendo em vista ser mais adequado ao tema pesquisado. Segundo Minayo et al. (2000) “O conjunto de dados quantitativos e qualitativos, porém, não se opõem. Ao contrário, se completam, pois a realidade abrangida por eles interage dinamicamente, excluindo qualquer dicotomia”.

A pesquisa desenvolvida reflete fatos observados e levantados através de questionários, sem contudo haver interferência do pesquisador. Os dados encontrados foram tabulados, analisados e interpretados, conforme consta no Capítulo 4, deste estudo. A pesquisa teve uma perspectiva sincrônica, com levantamento e análise da motivação dos egressos do Curso de Medicina Veterinária da UEMA, dentro de um período definido, sem levar em conta as alterações no tempo.

3.2 PERGUNTAS DE PESQUISA

O estudo sobre motivação abrange muitas formas complexas do comportamento humano. Diante disto, em função da base conceitual, dos objetivos e do problema apresentado, foram formuladas as seguintes perguntas de pesquisa:

- a. Estão os egressos exercendo a profissão de Médico Veterinário?
- b. Quais os fatores que interferem na motivação dos egressos do Curso de Medicina Veterinária da UEMA?
- c. Estão os egressos motivados na profissão de Médico Veterinário e/ou em outras atividades/ocupações que exercem?
- d. Existem diferenças e/ou semelhanças na prática do trabalho dos egressos em relação aos fatores da dimensão motivacional quando estes são correlacionados com as variáveis, ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual?

3.3 DEFINIÇÃO DE TERMOS

Dimensão Motivacional – Descreve a percepção dos egressos pesquisados em relação aos fatores higiênicos ou extrínsecos e aos fatores motivacionais ou intrínsecos.

Egresso – Ex-aluno do Curso de Medicina Veterinária da Universidade Estadual do Maranhão.

Motivação – É uma contração da expressão “motivo-em-ação”. Ela é a personificação de uma meta pela qual se luta, a busca de alguma coisa considerada desejável e válida. (Straples, 1994).

Motivar – É dar motivos para que alguém realize uma ação, nas condições desejadas. (Socalschi et al, 1985).

Organização – Instituição ou empresa resultante da ação de organizar, com seus meios de trabalho adequadamente formulados e postos a funcionar. (Mattos, 1980).

Necessidade – As necessidades ou motivos constituem as fontes internas de motivação da pessoa. (Chiavenato, 1993).

Percepção – Maneira pela qual o indivíduo sente os estímulos que são absorvidos seletivamente. (Lopes citado por Nakamura, 1994).

Satisfação no trabalho – Grau em que o participante está contente com a sua situação de trabalho, em relação às políticas de atuação, manutenção, motivação, treinamento e desenvolvimento implementados em sua organização. (Silva, 1990).

Variável – Característica que pode ser observada (ou medida) em cada elemento da população, sob a mesma condição. (Barbeta, 1998).

3.4 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

A representatividade quantitativa da população alvo desta pesquisa, foi composta pelos egressos do Curso de Medicina Veterinária da UEMA, formados no período de 1995 a 1999, independentemente das organizações em que trabalhavam, cargos, funções ou outras ocupações que estavam exercendo no momento da coleta dos dados, perfazendo um total de 114 egressos, conforme descrição da tabela 01.

A população alvo foi definida após levantamento junto à Coordenação de Ensino de Graduação (CEG), da Pró-Reitoria de Graduação e Assuntos Estudantis da UEMA (PROGAE), através da listagem dos egressos graduados no período preestabelecido.

TABELA 01 – Representatividade quantitativa da população alvo, segundo o ano de formatura e o sexo

Ano de formatura	Número de egressos	Sexo			
		Masculino		Feminino	
		Quantidade	%	Quantidade	%
1995	23	11	47,82	12	52,18
1996	24	10	41,67	14	58,33
1997	19	06	31,58	13	68,42
1998	22	11	50,00	11	50,00
1999	26	06	23,07	20	76,93
Total	114	44	38,59	70	61,41

Para definição da representatividade quantitativa da amostra, foi determinado um erro amostral de 6%. De acordo com Barbetta (1998), o cálculo do tamanho mínimo da amostra correspondeu a 80 egressos em relação à população alvo de 114. Levando-se em consideração o cálculo do tamanho mínimo da amostra, foi realizado o sorteio dos egressos que iriam responder aos questionários, sendo os referidos questionários enviados através dos correios e por e-mails. Dos 80 questionários enviados, retornaram 75, efetivamente respondidos, assegurando assim, 93,75% da amostra preestabelecida e determinando um erro amostral de 6,25%, portanto dentro dos níveis de tolerância.

TABELA 02 – Representatividade quantitativa da amostra, segundo o ano de formatura e o sexo

Ano de formatura	Número de egressos	Sexo			
		Masculino		Feminino	
		Quantidade	%	Quantidade	%
1995	14	7	50,00	7	50,00
1996	14	4	28,57	10	71,43
1997	14	4	28,57	10	71,43
1998	18	10	55,55	8	44,45
1999	15	4	26,66	11	73,34
Total	75	29	38,67	46	61,33

Antes da distribuição dos questionários aos participantes, foram realizados pré-testes com alguns Médicos Veterinários egressos do Curso de Medicina Veterinária da UEMA, que não iriam participar da pesquisa, verificando-se a necessidade de alterações em alguns itens com a finalidade de melhor adequação.

3.5 COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Os dados foram coletados através de fontes primárias e secundárias. As fontes primárias foram representadas por questionários elaborados a partir do objetivo geral e dos referenciais teóricos. As fontes secundárias foram representadas por análise de documentos da instituição pesquisada e do Conselho Regional de Medicina Veterinária do Maranhão. A análise dos dados foi realizada a partir das afirmações constantes em um questionário com 31 questões, o qual, foi dividido em duas partes.

A primeira parte do questionário constou de 11 questões, que buscaram caracterizar os egressos pesquisados, em que cada participante assinalou uma das alternativas. A análise considerou as seguintes variáveis: sexo; ano de nascimento; estado civil; ano de formatura; pós-graduação; registro no Conselho Regional de Medicina Veterinária; organização em que trabalha; ocupação atual; razão pela qual não exerce a profissão de Médico Veterinário; salário e/ou remuneração que recebe como Médico Veterinário e salário e/ou remuneração que recebe em ocupações não ligadas à Medicina Veterinária.

A segunda parte do questionário correspondeu à dimensão motivacional. Nesta, recorreu-se à técnica de escalonamento de coerência, desenvolvida por Lickert, em que cada questão apresentava 5 alternativas conforme demonstrado no quadro 03. Os participantes responderam às questões, assinalando com um X, uma das cinco alternativas, correspondente ao número que melhor expressou sua opinião. Das 20 questões constantes na dimensão motivacional, 10 buscaram informações baseadas em fatores higiênicos ou extrínsecos, e 10, em fatores motivacionais ou intrínsecos. Utilizando-se a escala de coerência de Lickert com representações numéricas de 1 a 5, tornou-se possível trabalhar dados qualitativos de forma quantitativa. Richardson (1999) comenta que uma escala é um contínuo

separado em unidades numéricas que pode ser aplicada para medir determinada propriedade de um objeto.

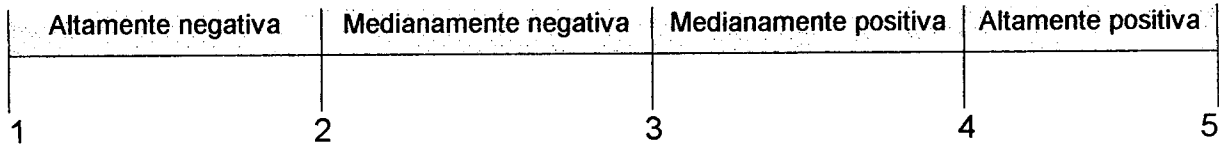
1	2	3	4	5
Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre

Quadro 03 – Escala de coerência de Lickert utilizada na dimensão motivacional

Para cada alternativa, foram usados numerações com valores representativos:

- O número 1 corresponde ao valor mínimo;
- O número 2 corresponde ao valor entre o grau médio e o mínimo;
- O número 3 corresponde ao valor médio;
- O número 4 corresponde ao valor entre o grau máximo e o médio;
- O número 5 corresponde ao valor máximo.

Para a análise das médias encontradas na tabulação dos dados da segunda parte do questionário, conforme constam nas tabelas 14 e 20, utilizou-se uma escala de valores que vai da caracterização negativa 1 (um) à caracterização positiva 5 (cinco), conforme demonstra a figura 01. A localização das médias situadas no segmento de caracterização negativa, do ponto 1 (um) ao ponto 2 (dois) da escala, indicou que a afirmação refletiu uma percepção altamente negativa. As médias compreendidas entre o ponto 2 (dois) e o ponto 3 (três) refletiram uma percepção medianamente negativa. Nos segmentos de caracterização positiva, as médias compreendidas entre o ponto 3 (três) e o ponto 4 (quatro) indicaram uma percepção medianamente positiva, enquanto que do ponto 4 (quatro) ao ponto 5 (cinco) corresponderam uma caracterização altamente positiva.



Fonte: NETO, José Bello Salgado (2001, p. 91)

Figura 01 – Escala de Valores de Percepção da Dimensão Motivacional

Finalmente, para complementar as medidas contidas nas informações das médias aritméticas, foram calculados os desvios padrão para cada questão (tabelas

14 e 20). Em seguida, foram realizados os cruzamentos das variáveis, ano de formatura com ocupação atual, organização em que trabalha com ano de formatura, e ocupação atual com organização em que trabalha. Por último, com a finalidade de identificar a existência de diferenças e/ou semelhanças na prática do trabalho dos egressos, foram cruzadas as questões da dimensão motivacional com as variáveis, ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual.

Para a tabulação dos dados encontrados nesta pesquisa, utilizou-se os Softwares Microsoft Excel 7.0 e o Statistica 6.0. A análise e interpretação das informações colhidas tiveram como base: figuras; tabelas com distribuição de freqüências; medidas de tendência central; médias e desvios padrão encontrados em função das afirmações dadas pelos egressos nas questões referentes aos fatores higiênicos ou extrínsecos, assim como, aos fatores motivacionais ou intrínsecos, constantes no questionário.

3.6 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Esta pesquisa constitui-se de um estudo em que os egressos pesquisados utilizaram, em grande parte, a percepção. Diante disso, existe a possibilidade destas percepções, em um outro momento, não serem as mesmas. Além disso, fatores como subemprego, tensão, pressão grupal, interação, causas de natureza da conjuntura social, da estrutura organizacional ou comportamental e sistema de salário e/ou remuneração, podem ter influenciado nas respostas extraídas pelo instrumento utilizado.

Ressalta-se, ainda, que pode haver discrepância entre as respostas dadas pelos egressos e as suas reais percepções sobre um determinado assunto, ou mesmo a possibilidade de que aquilo que foi revelado não tenha correspondência com suas ações ou posturas práticas. Como se pode observar não houve quaisquer limitações que chegassem a comprometer o estudo.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

4.1 CONTEXTO DO PROFISSIONAL EM MEDICINA VETERINÁRIA

A profissão de Médico Veterinário está regulamentada desde 09 de setembro de 1933, através do Decreto n.º 23.133. Em 23 de outubro 1968, o Congresso Nacional decreta a Lei n.º 5.517, que dispõe sobre o exercício da profissão, estabelecendo, entre outros, que só é permitido o exercício da profissão de Médico Veterinário aos portadores de diplomas expedidos por escolas oficiais ou reconhecidas e registradas na Diretoria de Ensino Superior do Ministério da Educação e Cultura, e que, os profissionais sejam devidamente registrados no Conselho Federal ou nos Conselhos Regionais de Medicina Veterinária, criados pela referida Lei.

Com o amparo da Lei n.º 5.517, a profissão de Médico Veterinário vem a cada dia, destacando-se e conquistando seu espaço no seio da sociedade moderna, para que essa possa ter profissionais voltados à solução dos seus problemas. Esse reconhecimento está relacionado com as transformações sociais, políticas e econômicas que vêm ocorrendo ultimamente, além de maiores informações esclarecedoras e da conscientização das pessoas do papel desse profissional.

Desta forma, o Médico Veterinário não é mais visto sob a ótica simplista de um profissional que trata apenas de doenças dos animais. Além dessa clássica atividade de preservação da saúde dos animais, assegurando e diminuindo o risco de transmissão de doenças de caráter zoonótico ao homem, Meirelles (1997), afirma que o Médico Veterinário dos novos tempos é reconhecido e responsável pela execução de profundas transformações nas áreas de sua atuação. Assim, a importância desse profissional pode ser sintetizada como sendo ele o responsável direto nas áreas de produção animal, inspeção e tecnologia de alimentos, vigilância e controle de zoonoses, doenças transmitidas por vetores, planejamento, gerenciamento, educação e saúde, além da interdisciplinaridade com outras áreas de conhecimento. Ressalta-se ainda, que o Médico Veterinário em função de sua formação generalista, atua também nas ações de preservação da saúde pública e ambiental, assim como nas estratégias para o controle das doenças emergentes e/ou reemergentes.

Vários fatores contribuem para o surgimento e ressurgimento de doenças, nos animais e nos seres humanos, entre eles, constata-se: a rapidez do aumento da população, com maior demanda de alimentos; o crescimento das populações urbanas, com redução das rurais; o acréscimo de produtos químicos, na agropecuária e nos alimentos; o aumento da poluição ambiental; o desenvolvimento do comércio nacional e internacional de alimentos; e o incremento das viagens turísticas, dentre outros. Diante deste quadro, o Médico Veterinário passa a ter uma grande importância no contexto da saúde pública.

Com o desenvolvimento e a intensificação de outras vertentes da pecuária, em função das exigências do mercado, que absorve o serviço desse profissional e em cumprimento à Lei de Diretrizes e Bases - LDB, as Instituições de Ensino Superior – IES, reformulam suas estruturas curriculares, com o objetivo de atender às exigências ditadas pela sociedade.

Na atual conjuntura e com o novo currículo, observa-se nitidamente, com relação aos egressos do Curso de Medicina Veterinária da UEMA, que nas últimas turmas graduadas, há uma diversificação acentuada nas áreas que cada egresso pretende atuar. No entanto, o segmento mais marcante é a tradicional área de clínica médica de pequenos animais.

4.2 MERCADO DE TRABALHO DO MÉDICO VETERINÁRIO NO MARANHÃO

De acordo com Costa e Neto (1999), no ano de 1969, com a implantação da Campanha Nacional de Combate à Febre Aftosa, sob a responsabilidade do Ministério da Agricultura e com o quadro de Médicos Veterinários no setor público em expansão, caracterizam a década, como sendo a de maior crescimento do serviço de defesa sanitária animal, no País. No final dessa década e início da década de setenta, o Estado do Maranhão acompanhando a política federal, contrata através da Secretaria da Agricultura, alguns Médicos Veterinários, não somente para atuarem nos setores de defesa sanitária e produção animal, mas também para acompanhamento da inspeção sanitária.

Vale ressaltar que no período de 1979 a 1988, com a oferta dos primeiros egressos formados pela Escola de Medicina Veterinária da UEMA, o Estado do

Maranhão e os seus municípios, iniciam a contratação, sem Concurso Público, desses profissionais. Entretanto, a partir da promulgação da Constituição Federal, em 1988, que vincula a contratação de pessoal mediante Concurso Público, o Médico Veterinário, sofre as conseqüências, até porque o serviço público raramente tem utilizado esse instrumento para suas contratações.

Hoje, constata-se que o mercado de trabalho para o profissional, formado em Medicina Veterinária, não somente no Estado do Maranhão, mas em todo o Brasil, vem sofrendo um crescente processo de retração, principalmente, no setor público. O Ministério da Agricultura, responsável pela política de defesa agropecuária no País, não fez concurso para contratação de Médicos Veterinários, no período de 1977 a 2000. Somente em 2001, o fez, para preenchimento de poucas vagas nos Estados. A finalidade desse concurso, visa atender principalmente a demanda na área de inspeção de produtos de origem animal, abrindo portanto, uma limitada perspectiva para a classe Médica Veterinária. Vale ressaltar que esta medida não refaz o seu quadro, que há muito tempo está defasado.

O Estado do Maranhão, apesar de não ter promovido ainda Concurso Público para Médicos Veterinários, passa assim, a oferecer, em 2001, 180 bolsas, por tempo limitado, para o cargo de Médico Veterinário, sendo estes selecionados e lotados junto às Gerências de Desenvolvimento Regionais para atuarem em diversos programas, principalmente os correlacionados à defesa sanitária animal. Entretanto, com relação aos municípios, as contratações ocorrem timidamente, por falta de uma política consistente na área de defesa sanitária e produção animal. Já a Universidade Estadual do Maranhão, em função das constantes aposentadorias de professores, vem realizando vários Concursos Públicos para atender às necessidades do Curso de Medicina Veterinária.

Diante deste panorama, o setor privado reveste-se, no momento, da maior importância, pois reflete o caráter eclético da Medicina Veterinária frente ao processo de transformação pelo qual atravessa o Estado do Maranhão. Inúmeras são as mudanças ocorridas nos últimos anos que precederam à chegada do terceiro milênio. Não há setor privado que não tenha se modificado, objetivando fazer frente aos constantes desafios impostos pelos avanços tecnológicos nas dimensões gerenciais e de produção.

Mediante esse quadro, o Médico Veterinário maranhense, na sua grande maioria egresso da UEMA, passa a participar, do setor privado, mais especificamente se dedicando as clínicas de pequenos animais e aos pet shops. Vale ressaltar, que a clínica médica de pequenos animais é uma das opções mais escolhidas pelos egressos, ainda durante o curso universitário.

Os egressos que atuam nesse campo, ora em grande desenvolvimento, primam pela qualidade dos serviços prestados, visto que, a cada dia, armas mais eficazes e destinadas as suas atividades, tais como equipamentos modernos, remédios com maior potencialidade, vacinas polivalentes, entre outros, são lançadas no mercado. Em função das novas tecnologias, as exigências da sociedade vem sendo a cada dia maior em relação aos serviços que utilizam e os profissionais necessitam de um constante aperfeiçoamento para manterem-se atualizados.

Além da atuação de alguns egressos em clínicas veterinárias de pequenos animais e em pet shops, a abertura de farmácias veterinárias tem sido outra saída que vem ganhando grande impulso, não somente no Estado do Maranhão, mas em todo o País. O setor privado, também tem contratado Médicos Veterinários para que estes atuem na produção e prevenção de rebanhos, só que essas contratações são limitadas aos grandes criatórios.

Outra área não específica da Medicina Veterinária, mas tida como válvula de escape e de grande importância também para alguns egressos, é a docência, seja no ensino médio ou em cursinhos preparatórios para vestibulares. Outra oportunidade em relação à docência, são os constantes concursos realizados pela UEMA, para suprir o quadro de professores do Curso de Medicina Veterinária.

4.3 TABULAÇÃO SIMPLES DOS DADOS

Através das frequências absoluta e relativa, na tabulação simples, analisa-se os dados referentes à caracterização dos egressos e aos da dimensão motivacional. A caracterização dos egressos corresponde à apresentação e análise das questões da primeira parte do questionário, com referência aos dados pessoais e profissionais dos mesmos, constantes da amostra em relação ao sexo; ao ano de nascimento; ao estado civil; ao ano de formatura; a pós-graduação; ao registro no

Conselho Regional de Medicina Veterinária; a organização em que trabalha; a ocupação atual; o porquê de não exercer a Medicina Veterinária; aos salários e/ou remunerações que recebe como Médico Veterinário e aos salários e/ou remunerações que recebe em ocupação não ligada à Medicina Veterinária.

A dimensão motivacional corresponde à segunda parte do questionário e está representada pelos fatores higiênicos ou extrínsecos e pelos fatores motivacionais ou intrínsecos. Nesta, através das respostas dadas, em função das questões formuladas, procura-se identificar o nível de motivação dos egressos na prática para trabalho. A apresentação, análise e interpretação, neste segmento, têm como base, além das frequências absoluta e relativa, as médias e os desvios padrão encontrados no decorrer das tabulações.

4.3.1 Tabulações das questões referentes à Caracterização dos Egressos

Questão 01 – Sexo

De acordo com os dados obtidos, na questão 01, observa-se a predominância de egressos do sexo feminino (61,33%), em relação ao sexo masculino (38,67%).

Tabela 03 - Dados referentes à tabulação da questão 01

Alternativas	Frequências	
	Absoluta	Relativa %
Masculino	29	38,67
Feminino	46	61,33
Total	75	100

Questão 02 – Ano de nascimento

Nesta questão, relativa ao ano de nascimento, os dados da figura 02 registram que, dentre os egressos pesquisados, a idade varia de 25 a 38 anos. Percebe-se, ainda, que o maior percentual (17,33%), em relação aos anos de nascimento, encontra-se entre os egressos que nasceram em 1970. Já os menores

percentuais (2,67%) correspondem aos egressos nascidos nos anos de 1963 e de 1964.

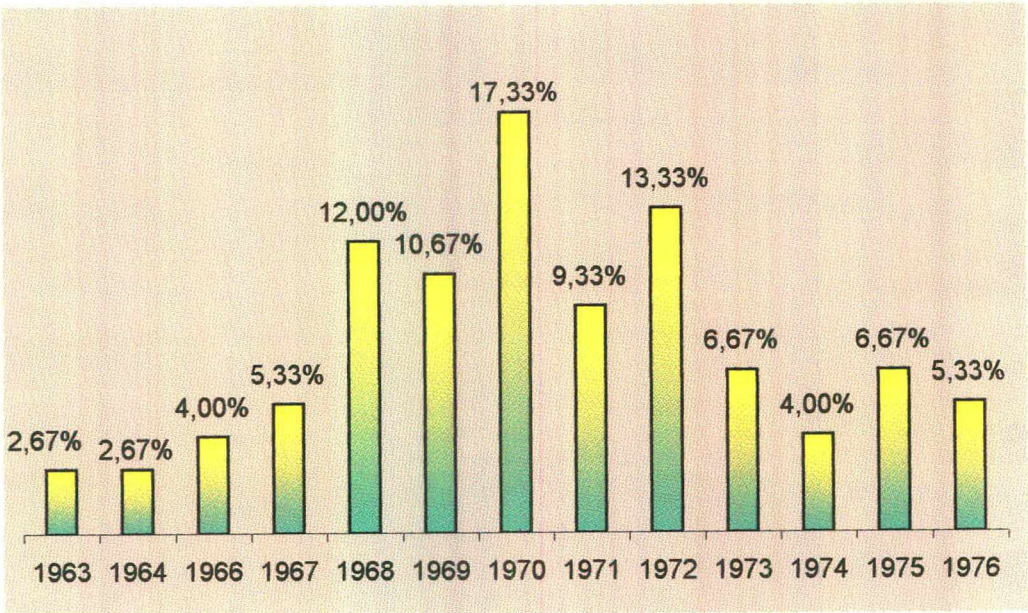


Figura 02 – Dados referentes à tabulação da questão 02

Questão 03 – Estado civil

De acordo com a questão 03, a tabela 04 mostra que a grande maioria (61,33%) dos egressos pesquisados está representada por solteiros (as). Já os casados (as) correspondem a 34,67%. Os demais (4,00%) assinalam as alternativas separado (a) ou outro.

Tabela 04 – Dados referentes à tabulação da questão 03

Alternativas	Frequências	
	Absoluta	Relativa %
Solteiro(a)	46	61,33
Casado(a)	26	34,67
Separado(a)	2	2,67
Outro	1	1,33
Total	75	100

Questão 04 – Ano de formatura

Em relação ao ano de formatura, a figura 03 mostra que 24,01% dos egressos são formados em 1998 e 20,01%, em 1999. Os demais, 55,98% concluem os seus cursos em nos anos de 1995, 1996 e 1997, representando 18,66% para cada ano, respectivamente.

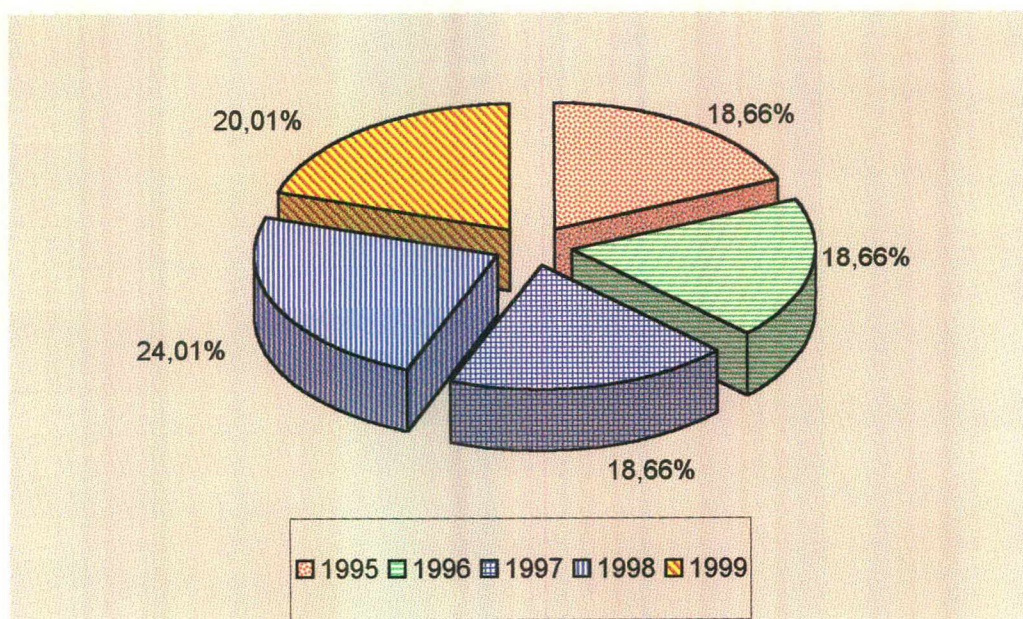


Figura 03 – Dados referentes a tabulação da questão 04

Questão 05 – Pós-graduação

Os dados apresentados na tabela 05 mostram que 22,67% dos egressos constantes da amostra possuem pós-graduação, determinando, assim, a minoria entre os pesquisados. De acordo com informações colhidas junto aos egressos que possuem pós-graduação, verifica-se que 18,67% possuem especialização e apenas 4,00% mestrado. Constata-se, ainda, que a grande maioria (77,33%) possuem apenas a graduação.

Através de observações complementares constantes no questionário, quando a pós-graduação é analisada por área, os dados, para as especialidades, apresentam-se da seguinte maneira: 21,43% afirmam que possuem especialização na área de saúde pública; 21,43% na área de zootecnia; 14,29% na área de animais de companhia; 7,14% na área clínica médica, com concentração em anestesiologia

e 35,71% na área de inspeção e tecnologia de produtos de origem animal. Os que possuem mestrado, afirmam unanimemente, ser na área de saúde pública.

Tabela 05 – Dados referentes à tabulação da questão 05

Alternativas	Frequências	
	Absoluta	Relativa %
Especialista	14	18,67
Mestre	3	4,00
Não possui pós-graduação	58	77,33
Total	75	100

Questão 06 – Registro no Conselho Regional de Medicina Veterinária

Na variável relativa ao registro à principal entidade da classe, 72,00% dos egressos confirmam seus registros no Conselho Regional de Medicina Veterinária, enquanto 28,00% ainda não são registrados.

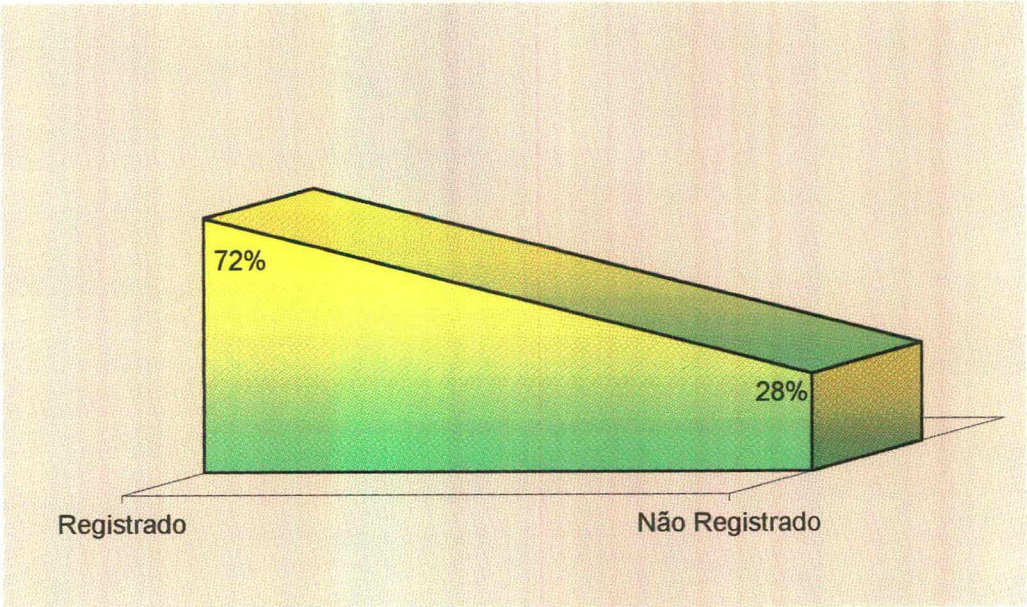


Figura 04 – Dados referentes à tabulação da questão 06

Questão 07 – Organização em que trabalha

Na variável, organização em que trabalha, verifica-se na tabela 06, que 32,00% dos egressos estão vinculados a uma organização de caráter privado,

41,34% exercem suas atividades como autônomos. Deste percentual, 10,67%, além de autônomos, possuem vínculos empregatícios com uma organização. Os demais, correspondem a 22,66% dos que trabalham exclusivamente em organizações de caráter federal, estadual ou municipal e 4,00% deixam de responder as alternativas apresentadas.

Tabela 06 – Dados referentes à tabulação da questão 07

Alternativas	Frequências	
	Absoluta	Relativa %
Organização de caráter federal	2	2,66
Organização de caráter estadual	9	12,00
Organização de caráter municipal	6	8,00
Organização de caráter privado	24	32,00
Autônomo	23	30,67
Autônomo com vínculo a uma organização	8	10,67
Sem resposta	3	4,00
Total	75	100

Questão 08 – Ocupação atual

A partir dos dados obtidos e demonstrados na figura 05, constata-se que 49,33% dos egressos exercem a Medicina Veterinária de maneira exclusiva e/ou

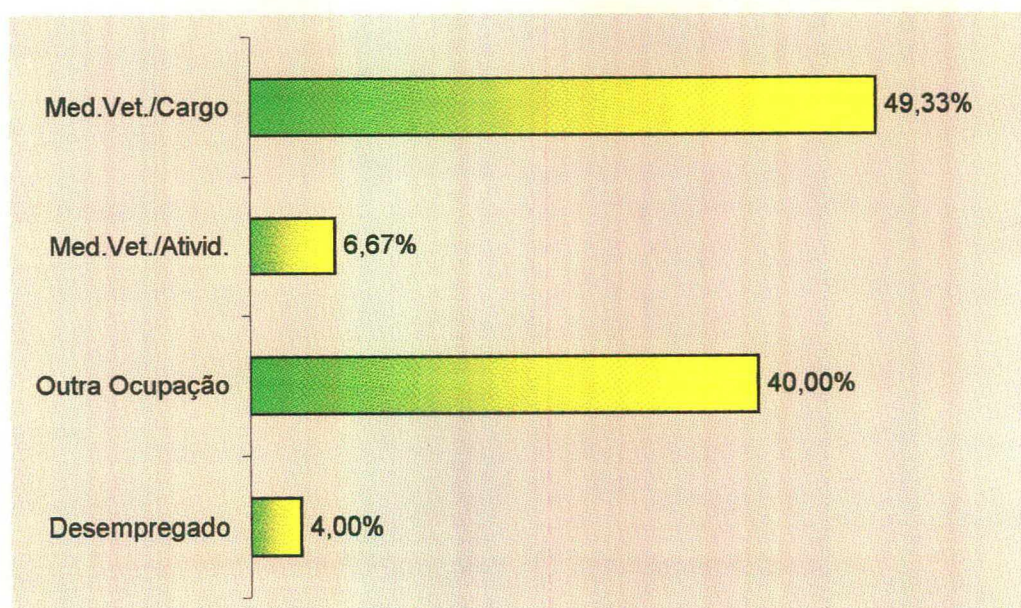


Figura 05 – Dados referentes à tabulação da questão 08

ocupam cargos que dependem da graduação. Percebe-se ainda, que 40,00% estão em outras ocupações e que 6,67% exercem a profissão, juntamente com outras atividades. Os demais 4,00% correspondem aos que estão desempregados.

Questão 09 – Se não exerce a profissão de Médico Veterinário é por que?

Nesta questão, os resultados da tabela 07 mostram que, dos egressos pesquisados, 44,00%, incluindo nestes os desempregados, afirmam que não exercem a profissão pelos seguintes motivos: 32,00% por falta de oportunidades e 12,00% revelam que os maiores obstáculos correspondem aos salários pagos aos profissionais formados em Medicina Veterinária, que não são atraentes. Os 56,00% dos egressos que não respondem a questão, exercem a Medicina Veterinária de maneira exclusiva e/ou estão ocupando cargos que dependem da graduação, ou ainda, representam aqueles que estão exercendo a profissão em consonância com outras atividades.

Tabela 07 – Dados referentes à tabulação da questão 09

Alternativas	Frequência	
	Absoluta	Relativa %
Não teve oportunidade de trabalho	24	32,00
Os salários não atraem	9	12,00
Sem resposta	42	56,00
Total	75	100,00

Questão 10 – Salário e/ou remuneração que recebe como Médico Veterinário e/ou em cargo que depende da graduação.

Nesta questão referente aos salários e/ou remunerações que recebem como Médicos Veterinários e/ou em cargos que dependem da graduação, 46,67% dos egressos encontram-se entre os que recebem salários e/ou remunerações inferiores a R\$ 1.000,00, enquanto 8,00% recebem de R\$ 1.001,00 a R\$ 2.000,00. Apenas um egresso (1,33%) encontra-se na faixa de R\$ 2.001,00 a R\$ 3.000,00.

Vale ressaltar que, dos 44,00% que não respondem a esta questão, 40,00% estão em outras atividades e 4,00%, desempregados.

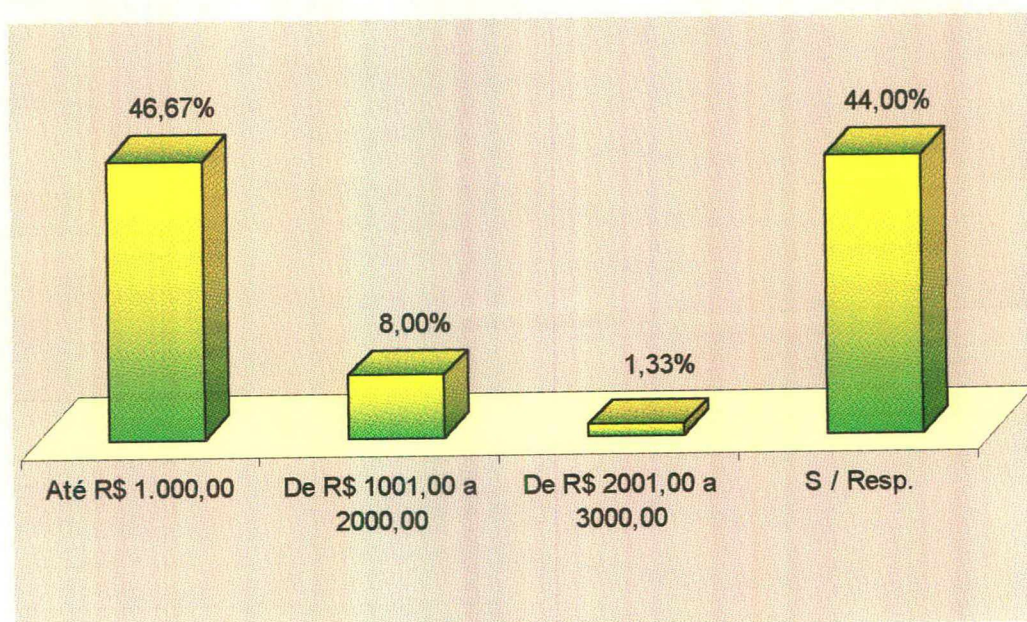


Figura 06 – Dados referentes à tabulação da questão 10

Questão 11 – Salário e/ou remuneração que recebe em ocupações não ligadas à profissão de Médico Veterinário.

Observa-se, nos dados da tabela 08 que 32,00% dos egressos recebem salários e/ou remunerações inferiores a R\$ 1.000,00. Já no intervalo de R\$ 1.001,00 a R\$ 2.000,00 o percentual é de 17,33%. Como na questão anterior, apenas um egresso (1,33%) enquadra-se na faixa de R\$ 2.001,00 a R\$ 3.000,00. Nota-se ainda, que 49,34% dos egressos não respondem a questão, destes 4,00% estão desempregados e os demais, recebem salários e/ou remunerações exclusivamente como Médicos Veterinários e/ou acumulando com outras atividades.

Tabela 08 – Dados referentes à tabulação da questão 11

Alternativas	Frequências	
	Absoluta	Relativa %
Até R\$ 1.000,00	24	32,00
De R\$ 1.001,00 a 2.000,00	13	17,33
De R\$ 2.001,00 a 3.000,00	1	1,33
Sem resposta	37	49,34
Total	75	100,00

4.3.2 Tabulação das questões referentes aos fatores higiênicos ou extrínsecos

Questão 12 – Recebe salário e/ou remuneração compatível com o trabalho que desenvolve?

A partir das informações coletadas, em função da questão 12, observa-se, na figura 07, que 82,67% dos egressos afirmam que, às vezes, poucas vezes ou nunca, recebem salários e/ou remunerações compatíveis com os trabalhos que desenvolvem. Evidencia-se, ainda, que 13,33% assinalam as alternativas, freqüentemente ou sempre, e somente 4,00% não respondem à questão. As respostas confirmam os dados obtidos nas questões 10 e 11, em que a maioria dos egressos, independente dos trabalhos que desenvolve, recebe salário e/ou remuneração inferior a R\$ 1.000,00. Diante desse panorama, a questão apresenta-se com média de 2,36, correspondendo a uma percepção medianamente negativa. Vale ressaltar, que a questão apresenta-se com um dos menores desvios padrão (0,58) encontrados nos fatores higiênicos ou extrínsecos.

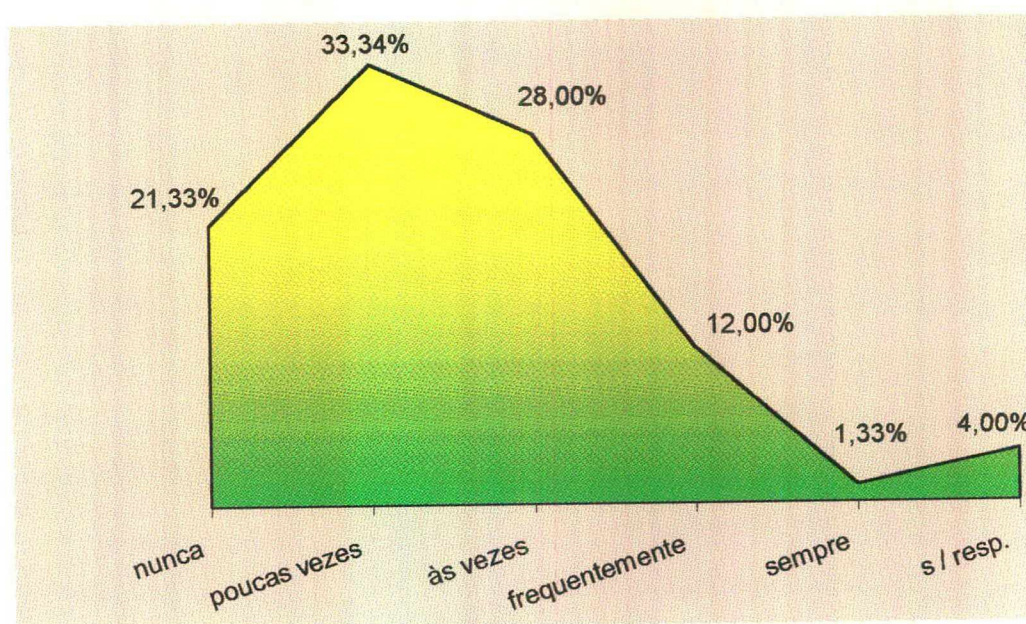


Figura 07 – Dados referentes à tabulação da questão 12

A teoria de Herzberg classifica o salário como pertencente aos fatores higiênicos ou extrínsecos. Mancini (1999) afirma, ao referir-se a esses fatores que: “eles apenas evitam a insatisfação no trabalho, e não provocam a satisfação. Estes

fatores, quando satisfeitos, não chegam a elevar a motivação, mas devem ser mantidos continuamente para não gerar insatisfação”.

Questão 13 – Seu trabalho viabiliza obter o que você quer?

Quando indagados se seus trabalhos viabilizam obter o que querem, a tabela 09 mostra que a maioria, ou seja, 77,34% dos egressos, optam pelas alternativas, às vezes, poucas vezes ou nunca. Entretanto, para 7,33%, as afirmações foram, freqüentemente ou sempre. Somente 5,33% não assinalam quaisquer das alternativas. Estas afirmações confirmam uma média de 2,89, demonstrando uma percepção medianamente negativa a uma pergunta que se enquadra nas necessidades fisiológicas da teoria de Maslow. O desvio padrão para esta questão é de 0,96.

Tabela 09 – Dados referentes à tabulação da questão 13

Alternativas	Frequências	
	Absoluta	Relativa %
Nunca	4	5,33
Poucas vezes	19	25,34
Às vezes	35	46,67
Freqüentemente	7	9,33
Sempre	6	8,00
Sem resposta	4	5,33
Total	75	100

Questão 14 – Considera seu trabalho uma atividade prazerosa independentemente do salário e/ou remuneração financeira que recebe?

Quando a pergunta se refere ao prazer no trabalho, independentemente dos salários e/ou remunerações financeiras que recebem em retribuição aos serviços prestados, percebe-se na figura 08, que 73.34% dos egressos confirmam que, freqüentemente ou sempre, este fato acontece. Na faixa mediana da escala de Lickert, 14,67% marcam a alternativa, às vezes, enquanto para 7,99%, este prazer

está presente, poucas vezes ou nunca. Nota-se, ainda, que 4,00% dos egressos deixam de responder esta questão.

Com 4,15 de média, as respostas conduzem a uma percepção altamente positiva. Diante disso, pode-se observar, em função das respostas, o alto grau de satisfação nas afirmações dadas, nesta questão. Reportando-se ao grau de pouca satisfação, demonstrada em questão anterior, deduz-se claramente que, mesmo pouco satisfeitos com os baixos salários e/ou remunerações que recebem, os egressos continuam exercendo com prazer as atividades que desenvolvem, comprovando assim, como afirmam Leais e Pearson (1984), que o dinheiro não é o incentivo verdadeiramente eficaz. O verdadeiro incentivo é aquele que o trabalhador incorpora a si mesmo, através da atitude que assume em relação ao trabalho. A questão apresenta um desvio padrão de 0,82.

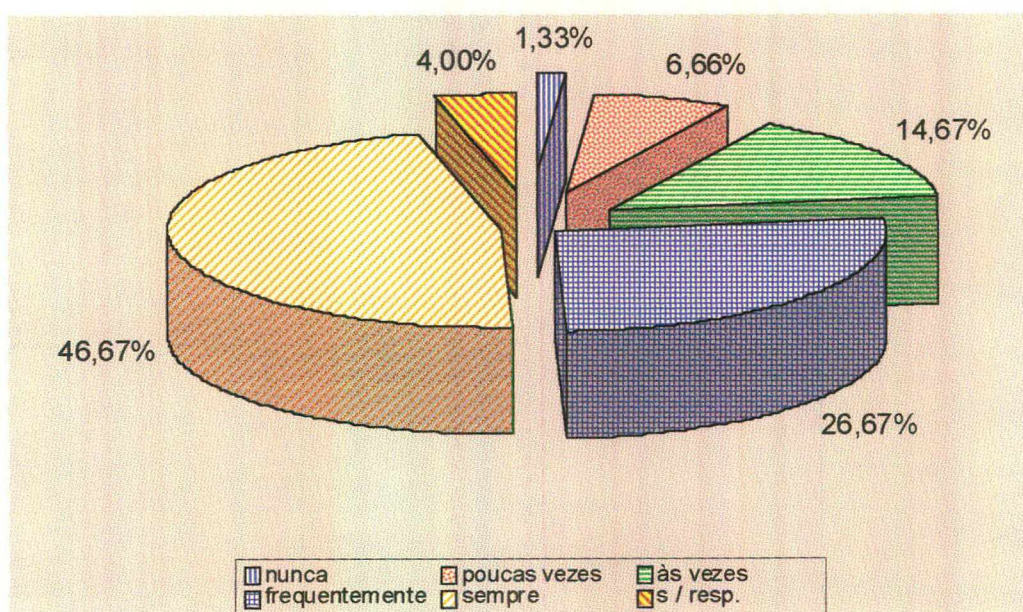


Figura 08 – Dados referentes à tabulação da questão 14

Questão 15 – Você acha que as mudanças em relação à Reforma Administrativa do Estado do Maranhão ampliaram o mercado de trabalho para os profissionais formados em Medicina Veterinária?

Quando indagados em relação a pergunta da questão 15, 66,67% dos egressos assinalam as alternativas, pouca vezes ou nunca. Entretanto, para 33,33% dos entrevistados, as alternativas que mais se enquadram às suas percepções são,

às vezes, freqüentemente ou sempre. A questão apresenta uma das mais baixas médias (1,97) encontradas nesta pesquisa, confirmando uma percepção altamente negativa à referida mudança. Bergamini (1997) alerta quanto ao risco de mudanças que possam trazer ou gerar ansiedades e/ou incertezas, às pessoas. O desvio padrão para esta questão é de 1,13.

Tabela 10 – Dados referentes à tabulação da questão 15

Alternativas	Frequências	
	Absoluta	Relativa %
Nunca	37	49,34
Poucas vezes	13	17,33
Às vezes	16	21,33
Freqüentemente	8	10,67
Sempre	1	1,33
Sem resposta	0	0,00
Total	75	100

Questão 16 – Seu trabalho lhe traz a sensação de amparo futuro?

De acordo com as informações levantadas, observa-se na figura 09 que 41,33% dos egressos informam que, às vezes, seus trabalhos lhes trazem a sensação de amparo futuro. Na faixa de pouca satisfação, verifica-se que 40,00%

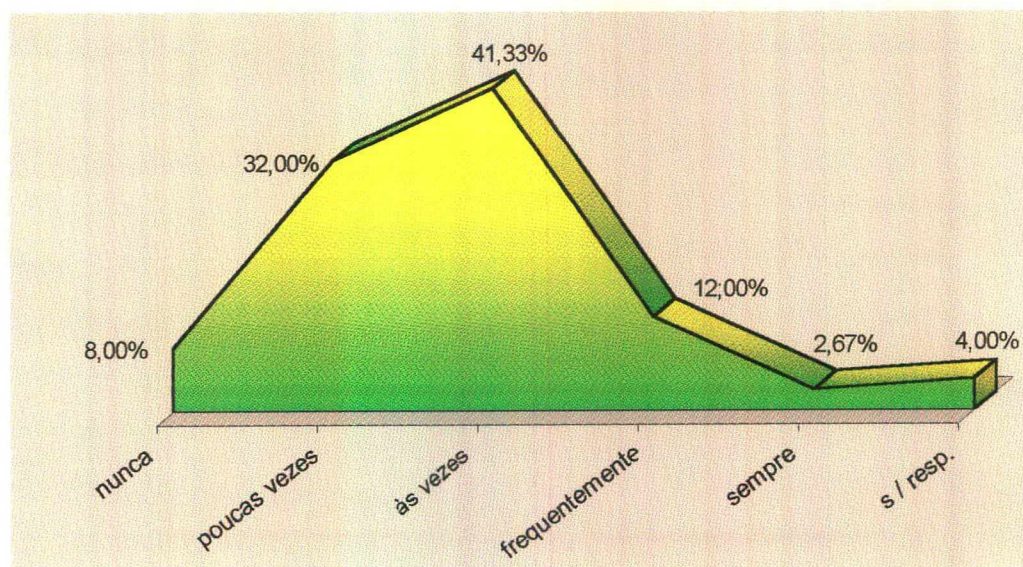


Figura 09 – Dados referentes à tabulação da questão 16

respondem às opções, poucas vezes, ou nunca. Apenas 14,67% afirmam que, freqüentemente ou sempre, sentem esta sensação. Somente 4,00% deixam de responder à questão. A média encontrada nesta questão é de 2,68, o que demonstra uma percepção medianamente negativa em relação à sensação de amparo futuro sentida pelos egressos pesquisados. O desvio padrão relacionado a esta pergunta é de 1,26.

Questão 17 – Seu trabalho lhe traz a sensação de estabilidade emocional?

Os resultados encontrados na tabela 11 demonstram que 38,67% dos egressos consideram que, freqüentemente ou sempre, seus trabalhos lhes trazem a sensação de estabilidade emocional. Para 25,33% dos egressos, as alternativas, poucas vezes ou nunca, são as que mais se enquadram em suas percepções. Já, para 32,00% dos egressos, essa percepção ocorre, às vezes, e 4,00% não respondem aa questão. Com 3,11 de média, observa-se que estas respostas enquadram-se dentro de uma percepção medianamente positiva. A questão apresenta o maior desvio padrão (1,50) dos fatores higiênicos ou extrínsecos.

Tabela 11 – Dados referentes à tabulação da questão 17

Alternativas	Freqüências	
	Absoluta	Relativa %
Nunca	5	6,66
Poucas vezes	14	18,67
Às vezes	24	32,00
Freqüentemente	26	34,67
Sempre	3	4,00
Sem resposta	3	4,00
Total	75	100

Questão 18 – Seu trabalho dá condições confortáveis (temperatura, iluminação, ventilação, entre outras) para realização suas tarefas?

A figura 10 demonstra que 81,33% dos egressos declaram que, às vezes, freqüentemente ou sempre, seus trabalhos dão condições confortáveis para

realização suas tarefas. Como os trabalhos de campo são também exercidos por alguns egressos, à alternativa, poucas vezes (14,67%), pode, em parte ou na totalidade, ter sido respondida por estes. A alternativa, nunca, apresenta-se sem nenhuma resposta e 4,00% dos egressos não respondem à questão.

Para estas respostas verifica-se uma média de 3,39, indicando uma percepção medianamente positiva dos egressos em relação as condições de conforto dadas no trabalho. Esta média confirma a Teoria Y, de McGregor, constante na lista de suposições da natureza humana e subjacente, elaboradas por Hersey e Blanchard (1986), quando os autores afirmam que o trabalho é tão natural quanto o jogo, desde que as condições sejam favoráveis. Vale ressaltar, que dar condições para realização de tarefas enquadra-se perfeitamente no hedonismo que considera o prazer individual e imediato o único bem possível, princípio e fim da vida moral. O desvio padrão encontrado nesta questão é de 1,26.

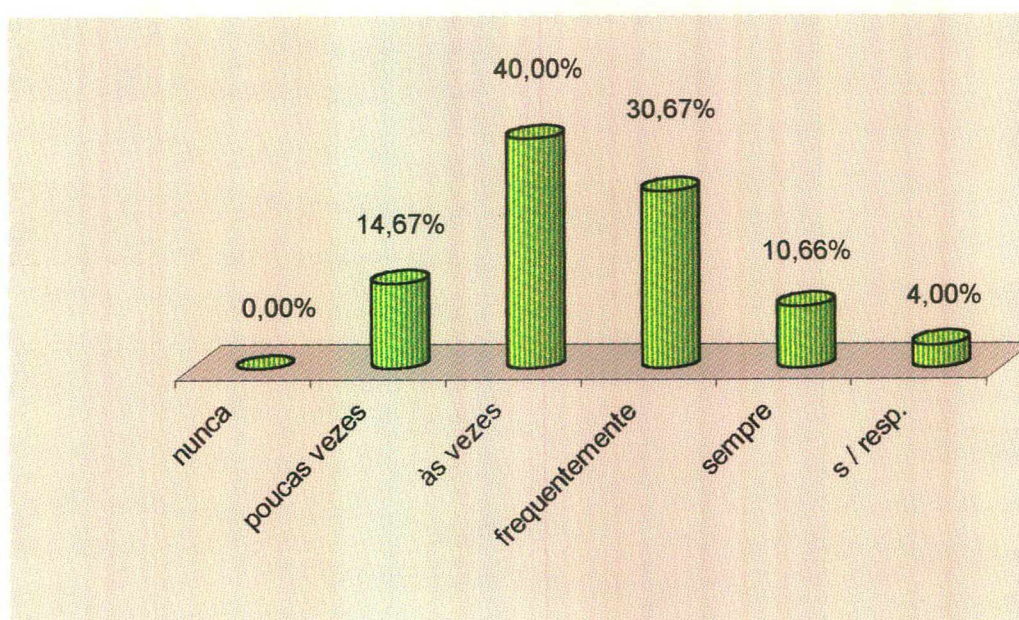


Figura 10 – Dados referentes à tabulação da questão 18

Questão 19 – Seu trabalho permite que conheça pessoas que pensam como você?

Observa-se nesta questão que 85,34% dos egressos entrevistados encontram-se entre os que, às vezes, freqüentemente ou sempre, têm o sentimento de que seus trabalhos permitem que conheçam pessoas que pensam como eles. No entanto, um percentual bem menor, 9,33% dos egressos, assinalam a alternativa,

poucas vezes, e apenas 5,33% deixam de responder á questão. A média encontrada nesta questão é de 3,54, determinando, assim, uma percepção medianamente positiva em relação a essa necessidade social, enquanto que o desvio padrão, como na questão anterior, apresenta-se com o mesmo valor (1,26).

Tabela 12 – Dados referentes à tabulação da questão 19

Alternativas	Frequências	
	Absoluta	Relativa %
Nunca	0	0,00
Poucas vezes	7	9,33
Às vezes	29	38,67
Frequentemente	25	33,34
Sempre	10	13,33
Sem resposta	4	5,33
Total	75	100

Questão 20 – Você se sente aceito pelos seus pares?

Na figura 11, correspondente à questão 20, nota-se que 29,33% dos egressos, afirmam que, às vezes, sentem-se aceitos pelos seus pares. No entanto, com um percentual mais elevado, 66,67% das respostas, ocorrem nas alternativas,

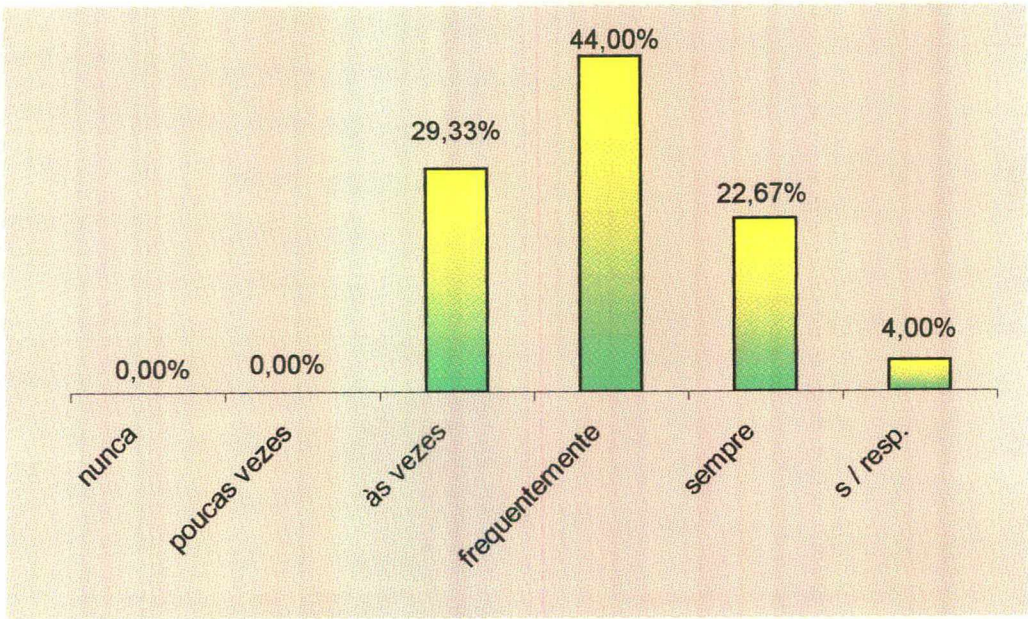


Figura 11 – Dados referentes à tabulação da questão 20

freqüentemente ou sempre. Somente 4,00% deixam de responder à questão. De acordo com a média encontrada (3,96), evidencia-se uma percepção medianamente positiva, com reflexo favorável à satisfação. Observa-se, ainda, nesta questão, um desvio padrão de 0,82.

Questão 21 – Você conversa e trata as pessoas que atende no trabalho com delicadeza e atenção?

Os dados constantes, na tabela 13, mostram que 8,00% dos egressos marcam a alternativa, às vezes, enquanto 88,00% confirmam que, freqüentemente ou sempre, conversam e tratam as pessoas que atendem no trabalho com delicadeza e atenção. Somente 4,00% deixam a questão sem resposta.

Com média de 4,51, observa-se, nesta questão, uma percepção altamente positiva, em relação ao tratamento dispensados pelos egressos, às pessoas que atendem no trabalho. Esta visão é perfeitamente normal, pois 41,34% dos entrevistados exercem a profissão como autônomos, sendo que, destes, a maioria pratica a clínica médica, atendendo os animais a domicílio e/ou em clínicas especializadas. Diante disso, conversar e tratar as pessoas, principalmente os proprietários dos animais, com delicadeza e atenção passa a ser não somente uma obrigação, mas uma questão de ética profissional. O desvio padrão (0,58) é um dos menores encontrados nos fatores higiênico ou extrínsecos, igualando-se apenas com o da questão 12.

Tabela 13 – Dados referentes à tabulação da questão 21

Alternativas	Frequências	
	Absoluta	Relativa %
Nunca	0	0,00
Poucas vezes	0	0,00
Às vezes	6	8,00
Freqüentemente	23	30,67
Sempre	43	57,33
Sem resposta	3	4,00
Total	75	100

4.3.2.1 Médias e desvios padrões correspondentes aos fatores higiênicos ou extrínsecos

Os resultados apresentados na tabela 14 dizem respeito às médias e aos desvios padrão encontrados nos fatores higiênicos ou extrínsecos e revelam, entre outros, que a maior média obtida nestes fatores é de 4,51, indicando uma percepção altamente positiva para a questão de número 21 e que a menor média é de 1,97, demonstrando uma percepção altamente negativa em referência à questão de número 15.

Tabela 14 – Médias e desvios padrão correspondentes aos fatores higiênicos ou extrínsecos

Questão	Número de informantes	Médias	Desvios Padrão
12. Recebe salário ou remuneração compatível com o trabalho que desenvolve?	72	2,36	0,58
13. Seu trabalho viabiliza obter o que você quer?	71	2,89	0,96
14. Considera seu trabalho uma atividade prazerosa, independentemente do salário e/ou remuneração que recebe?	72	4,15	0,82
15. Você acha que as mudanças ocorridas em relação a Reforma Administrativa do Estado do Maranhão ampliou o mercado de trabalho para o profissional formado em Medicina Veterinária?	75	1,97	1,13
16. Seu trabalho lhe traz a sensação de amparo futuro?	72	2,68	1,26
17. Seu trabalho lhe traz a sensação de estabilidade emocional?	72	3,11	1,50
18. Seu trabalho dá condições confortáveis (temperatura, iluminação, ventilação, entre outras) para realização de suas tarefas?	72	3,39	1,26
19. Seu trabalho permite que conheça pessoas que pensam como você?	72	3,54	1,26
20. Você se sente aceito pelos seus pares?	72	3,96	0,82
21. Você conversa e trata as pessoas que atende no trabalho com delicadeza e atenção?	72	4,51	0,58

Os desvios padrão dos fatores higiênicos ou extrínsecos apresentam-se entre as faixas de 0,58 a 1,50. Três coincidências referentes a estes desvios são encontrados na tabulação conforme constam nos resultados da tabela 14. A primeira coincidência encontra-se nas questões de números 12 e 21, com desvios padrão de 0,58. A segunda, nas questões de números 14 e 20, com desvios padrão de 0,82

e, finalmente, a terceira encontra-se nas questões de números 16, 18 e 19, com os desvios padrão de 1,26. Os dados levantados mostram que alguns desvios padrão encontram-se um pouco elevados. No entanto, presume-se que esta elevação deve-se ao fato da heterogeneidade da amostra.

4.3.3 Tabulação das questões referentes aos fatores motivacionais ou intrínsecos

Questão 22 – No seu trabalho torna-se necessário que sejam tomadas decisões que possam afetar outras pessoas?

A figura 12 demonstra que 72,00% dos egressos, quando indagados sobre a necessidade de tomarem decisões que possam afetar outras pessoas, afirmam que, às vezes, freqüentemente ou sempre, tomam esta atitude. Já, para 24,00% dos egressos as respostas que mais se enquadram são, poucas vezes ou nunca. Nota-se, ainda, que ocorre um percentual de 4,00% sem respostas. A média encontrada correspondente a esta necessidade é de 3,43. Esta média demonstra uma percepção medianamente positiva à motivação. A questão apresenta o segundo maior desvio padrão (1,41) entre os encontrados nos fatores motivacionais ou intrínsecos.

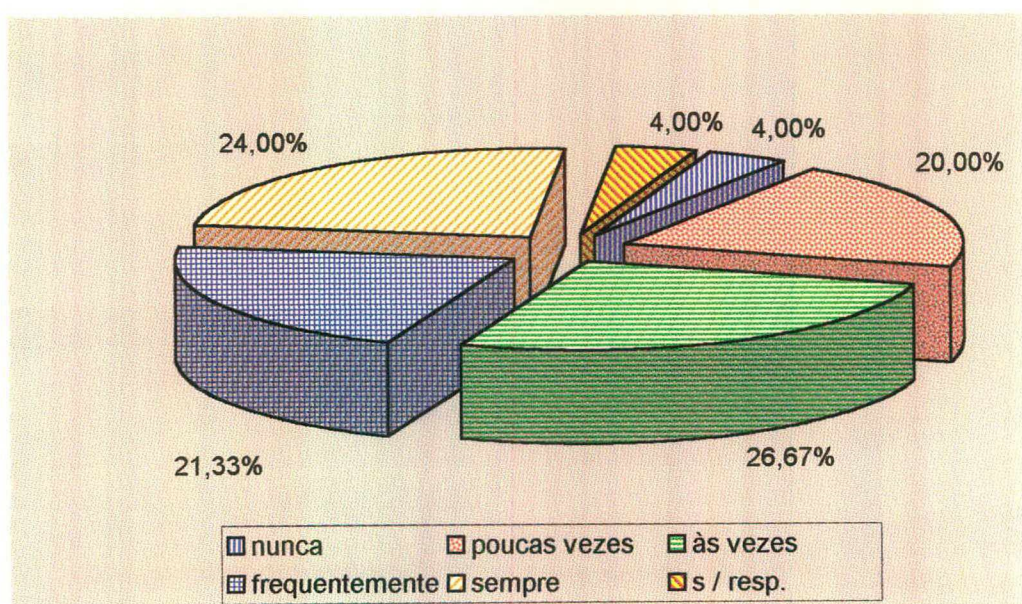


Figura 12 – Dados referentes à tabulação da questão 22

Questão 23 – Na sua percepção, você se sente valorizado e reconhecido no seu ambiente de trabalho?

A tabela 15 revela que, do total dos egressos constantes da amostra, 50,67% afirmam que, freqüentemente ou sempre, se sentem valorizados e reconhecidos nos seus ambientes de trabalho. Para 44,00%, esta valorização e este reconhecimento estão presentes, às vezes, poucas vezes ou nunca. Apenas 5,33%, deixam a questão sem resposta. A média de 3,56 indica uma percepção medianamente positiva a esta necessidade de estima. O desvio padrão (0,50) é um dos menores encontrados nos fatores motivacionais ou intrínsecos.

Caravantes, Cláudia e Wesley (1997) lembram que a renovação de uma organização está diretamente correlacionada com a valorização dos seus integrantes. Essa valorização pode se realizar através da qualificação dos recursos humanos, fazendo com que as pessoas sintam-se motivadas e valorizadas, não somente como seres humanos, mas também como profissionais.

Tabela 15 – Dados referentes à tabulação da questão 23

Alternativas	Freqüências	
	Absoluta	Relativa %
Nunca	1	1,33
Poucas vezes	7	9,33
Às vezes	25	33,34
Freqüentemente	27	36,00
Sempre	11	14,67
Sem resposta	4	5,33
Total	75	100

Questão 24 – Sente estima dos colegas pelo seu trabalho?

De acordo com os dados mostrados na figura 13, evidencia-se que 52,00% dos egressos afirmam que, freqüentemente ou sempre, sentem estima dos colegas pelos seus trabalhos, enquanto que 30,67% têm as alternativas, às vezes ou poucas vezes, como suas percepções em relação à questão. Nota-se um percentual de 17,33% de egressos que não respondem quaisquer das alternativas.

A média da questão é de 3,73, determinando uma percepção medianamente positiva dos egressos a este sentimento de apreço. A questão apresenta um desvio padrão de 0,58.

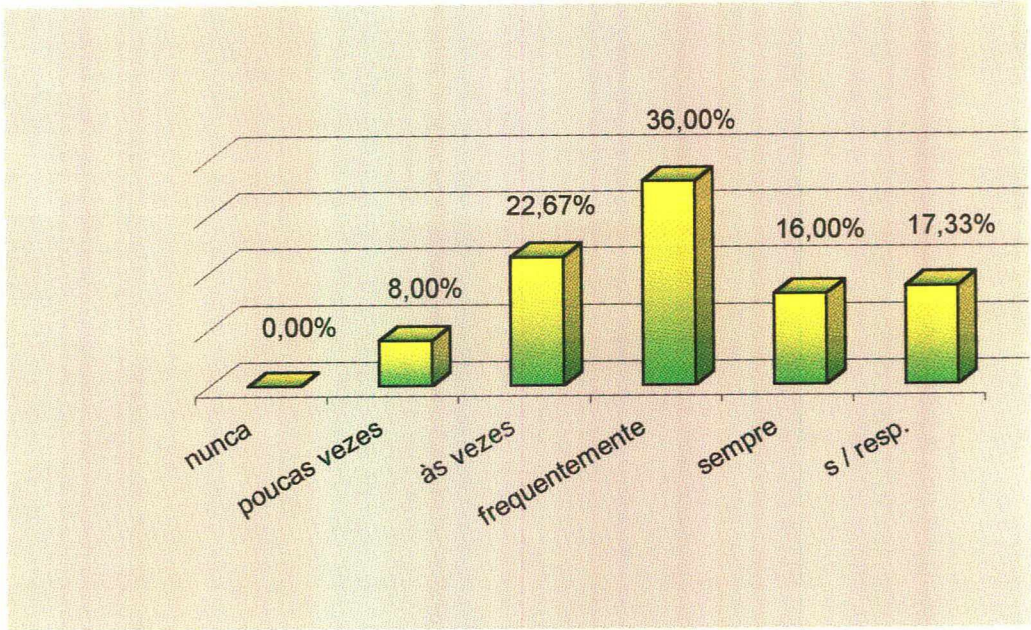


Figura 13 – Dados referentes à tabulação da questão 24

Questão 25 – Você procura ter criatividade em seu trabalho?

Na questão 25 verifica-se conforme consta na tabela 16, que 81,34% dos egressos afirmam que, freqüentemente ou sempre, procuram ser criativos em seus trabalhos. As alternativas, poucas vezes e às vezes, recebem 14,66% das afirmações dos egressos, enquanto 4,00% não respondem à questão. A média de

Tabela 16 – Dados referentes à tabulação da questão 25

Alternativas	Frequências	
	Absoluta	Relativa %
Nunca	0	0,00
Poucas vezes	1	1,33
Às vezes	10	13,33
Freqüentemente	38	50,67
Sempre	23	30,67
Sem resposta	3	4,00
Total	75	100

4,25 demonstra uma percepção altamente positiva a esta qualidade. Como na questão 23, o desvio padrão (0,50) é também um dos menores encontrados nos fatores motivacionais ou intrínsecos. Para Cury (1995), as pessoas que procuram trabalhos mais desafiantes, utilizam seus potenciais e suas criatividade por intermédio dos resultados obtidos nos seus desempenhos. A utilização dos potenciais e das criatividade ocorre através de forças internas que impulsionam e influenciam cada pessoa determinando seus pensamentos e direcionando o seu comportamento frente as diversas situações da vida.

Questão 26 – O exercício de suas atuais atividades permite com facilidade atingir seus objetivos pessoais?

Quando inquiridos sobre a facilidade de atingirem seus objetivos pessoais nas suas atuais atividades, evidencia-se, na figura 14, que 62,67% das respostas dos egressos revelam que, às vezes ou poucas vezes, atingem tais objetivos. Para 33,33% dos egressos, as alternativas, freqüentemente ou sempre, são as que mais se enquadram em relação à questão. Somente 4,00% deixam de responder quaisquer das alternativas. As afirmações conduzem a uma média de 3,19, caracterizando uma percepção medianamente positiva dos egressos a esta necessidade de auto-realização. O desvio padrão encontrado é de 0,96.

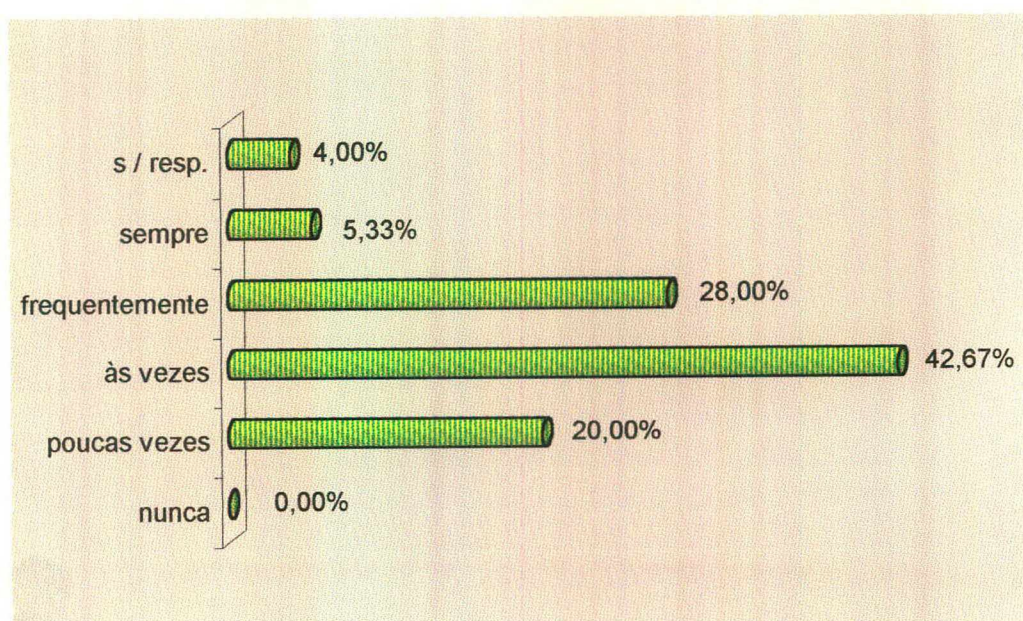


Figura 14 – Dados referentes à tabulação da questão 26

Questão 27 – Exerce liderança no cargo que ocupa?

Nesta questão, 45,34% dos egressos pesquisados declaram que, freqüentemente ou sempre, exercem lideranças nos cargos que ocupam. Na faixa mediana da escala de Lickert, 24,00% dos egressos assinalam a alternativa, às vezes, entretanto, para 21,33%, as lideranças nos cargos que ocupam ocorrem, poucas vezes ou nunca. Percebe-se, ainda, que 9,33% deixam de responder quaisquer das alternativas apresentadas. A média de 3,38 referente as alternativas respondidas, nesta questão, representa uma percepção medianamente positiva a esta necessidade. Esta questão apresenta o maior desvio padrão (1,55), entre os encontrados nos fatores motivacionais ou intrínsecos.

O Sistema Administrativo de Lickert demonstra que as lideranças têm papel muito importante no tocante à motivação e que o envolvimento destas, através de uma maior comunicação, relações mais estreitas com maior participação das pessoas e o espírito de equipe, podem traduzir-se em ganho de produtividade e aproximação do sistema quatro de Lickert.

Tabela 17 – Dados referentes à tabulação da questão 27

Alternativas	Freqüências	
	Absoluta	Relativa %
Nunca	4	5,33
Poucas vezes	12	16,00
Às vezes	18	24,00
Freqüentemente	22	29,34
Sempre	12	16,00
Sem resposta	7	9,33
Total	75	100

Questão 28 – Acha que tem oportunidade de crescimento na profissão de Médico Veterinário?

Quando indagados sobre a oportunidade de crescimento na profissão de Médico Veterinário, 85,33% respondem às alternativas, às vezes, freqüentemente ou sempre. A figura 15 mostra, ainda, caracterizando um desestímulo à profissão, que

14,67% dos egressos consideram esta oportunidade presente, poucas vezes ou nunca. Com média de 3,40, as respostas dos egressos, nesta questão, revelam uma percepção medianamente positiva à oportunidade de crescimento na profissão de Médico Veterinário. O desvio padrão encontrado (0,96) coincide com o da questão 26.

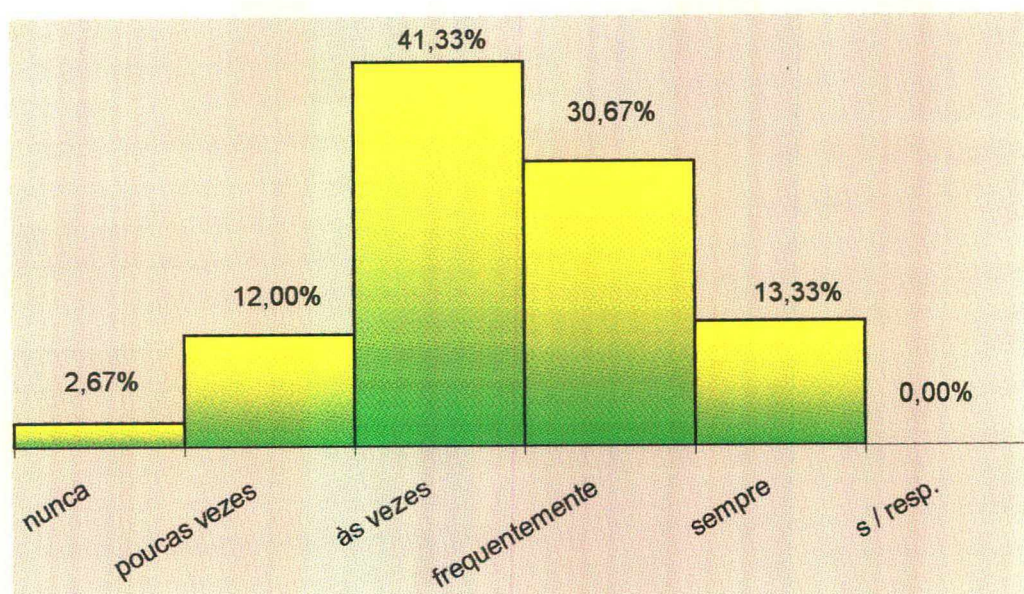


Figura 15 – Dados referentes à tabulação da questão 28

Questão 29 – No desempenho de suas funções utiliza com profundidade a formação de nível superior?

Os dados apresentados na tabela 18 mostram que 64.00% dos egressos, freqüentemente ou sempre, utilizam com profundidade a formação de nível superior no desempenho de suas funções. Nota-se também que na faixa mediana da escala de Lickert o percentual encontrado é de 16,00%, correspondente à alternativa, às vezes. Com o mesmo percentual encontram-se as respostas dadas nas alternativas, poucas vezes ou nunca. Somente 4,00% dos egressos deixam de responder à questão. O alto percentual encontrado no conjunto das alternativas, freqüentemente e sempre, é confirmado pela média de 3,79, caracterizando uma percepção medianamente positiva dos egressos a esta necessidade de auto-realização. A questão apresenta um desvio padrão de 0,58.

Tabela 18 – Dados referentes à tabulação da questão 29

Alternativas	Frequências	
	Absoluta	Relativa %
Nunca	8	10,67
Poucas vezes	4	5,33
Às vezes	12	16,00
Freqüentemente	19	25,33
Sempre	29	38,67
Sem resposta	3	4,00
Total	75	100,00

Questão 30 – Na sua percepção, o desenvolvimento de suas funções lhe traz sensação de estar realizando algo especial e desafiante?

Nesta questão observa-se que a maior concentração de afirmações, (62,67%) encontra-se entre os egressos que informam que, freqüentemente ou sempre, o desenvolvimento de suas funções lhes trazem a satisfação de estar realizando algo especial ou desafiante. No entanto, para 33,33% as alternativas mais presentes, segundo suas percepções são, às vezes ou poucas vezes. A alternativa, nunca, apresenta-se com percentual de 0,00%. Nota-se que 4,00% não

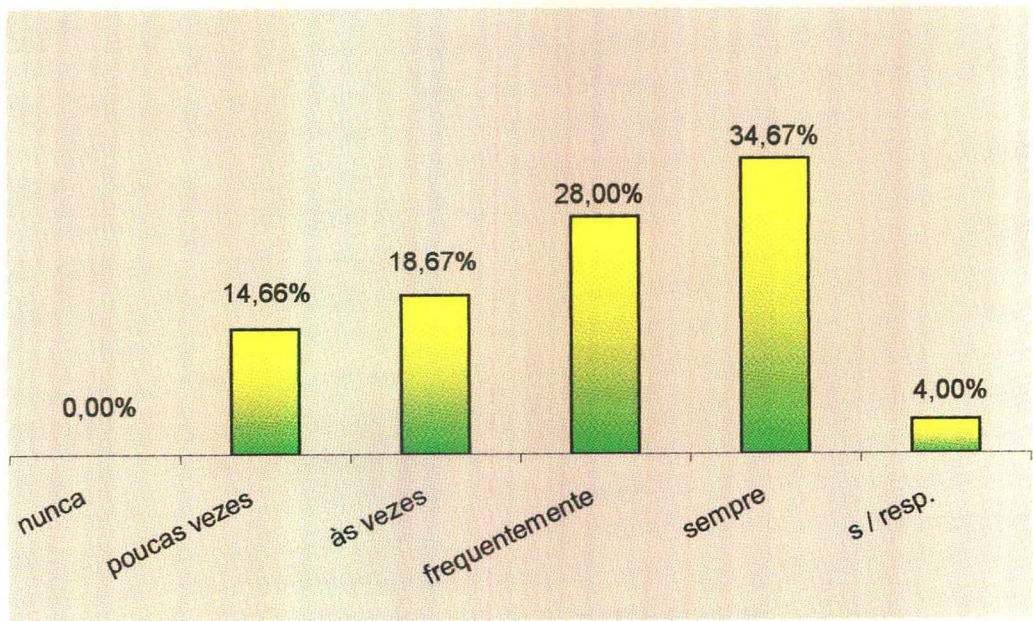


Figura 16 – Dados referentes à tabulação da questão 30

respondem nenhuma das alternativas apresentadas. Com média de 3,40 as respostas dos egressos, nesta questão, determinam uma percepção medianamente positiva a esta necessidade. O desvio padrão desta questão é de 1,15.

Cury (1995), baseado na Teoria de Maslow, comenta que a tendência das pessoas, após atingirem as necessidades de estima, é procurar o topo da pirâmide para sua auto-realização. Para isso, procuram trabalhos mais significativos e desafiantes, utilizando, com mais firmeza, suas criatividade e potencialidades.

Questão 31 – Você procura ser eficaz no que faz?

Ao analisar a questão 31 observa-se que 94,67% dos egressos afirmam que, freqüentemente ou sempre, procuram ser eficazes no que estão fazendo. Como na questão anterior, nenhum egresso assinala a alternativa, nunca, e apenas 4,00% optam pela a alternativa, às vezes e 1,33% pela alternativa, poucas vezes. O alto percentual encontrado no conjunto das alternativas, freqüentemente e sempre, está correlacionado ao fato de a maioria dos entrevistados encontrar-se trabalhando em clínicas, onde a eficácia é fator primordial no exercício da Medicina Veterinária. A média da questão corresponde a 4,48 e determina a existência de uma percepção altamente positiva em referência às respostas dadas pelos egressos. Os resultados conduzem à maior média encontrada nos fatores motivacionais ou intrínsecos. O desvio padrão para estas afirmações é de 0,64.

Tabela 19 – Dados referentes à tabulação da questão 31

Alternativas	Freqüências	
	Absoluta	Relativa %
Nunca	0	0,00
Poucas vezes	1	1,33
Às vezes	3	4,00
Freqüentemente	30	40,00
Sempre	41	54,67
Sem resposta	0	0,00
Total	75	100

4.3.3.1 Médias e desvios padrão correspondentes aos fatores motivacionais ou intrínsecos

Baseado nos dados demonstrados na tabela 20, referentes às médias e aos desvios padrão encontrados nos fatores motivacionais ou intrínsecos, verifica-se inicialmente que a maior média (4,48) obtida nestes fatores, corresponde à encontrada na questão 31. Este resultado determina, como foi visto anteriormente, a uma percepção altamente positiva. Observa-se, ainda, no decorrer da análise, que a menor média nos fatores motivacionais ou intrínsecos é de 3,19 na questão de número 26 o que indica uma percepção medianamente positiva. Ao contrário dos fatores higiênicos ou extrínsecos, os fatores motivacionais ou intrínsecos não apresentam médias com percepções negativas.

Tabela 20 – Médias e desvios padrão correspondentes aos fatores motivacionais ou intrínsecos

Questões	Número de informantes	Médias	Desvios Padrão
22 - No seu trabalho torna-se necessário que sejam tomadas decisões que possam afetar outras pessoas?	72	3,43	1,41
23 - Na sua percepção, você se sente valorizado e reconhecido no seu ambiente de trabalho?	71	3,56	0,50
24 - Sente estima dos colegas pelo seu trabalho?	62	3,73	0,58
25 - Procura ter criatividade em seu trabalho?	72	4,25	0,50
26 - O exercício de suas atuais atividades permite com facilidade atingir seus objetivos pessoais?	72	3,19	0,96
27 - Exerce liderança no cargo que ocupa?	68	3,38	1,55
28 - Acha que tem oportunidade de crescimento na profissão de Médico Veterinário?	75	3,40	0,96
29 - No desempenho da suas funções, utiliza com profundidade a formação de nível superior?	72	3,79	0,58
30 - Na sua percepção, o desenvolvimento de suas funções lhe traz a sensação de estar realizando algo especial e desafiante?	72	3,86	1,15
31 - Procura ser eficaz no que faz?	75	4,48	0,64

Com referência aos desvios padrão dos fatores motivacionais ou intrínsecos, a tabela 20 mostra que os mesmos apresentam-se entre as faixas de 0,50 a 1,55. Como ocorrem nos resultados das questões dos fatores higiênicos ou extrínsecos, nestes, também observam-se algumas coincidências nos seus resultados. A primeira refere-se às questões de número 23 e 25, onde são encontrados os menores desvios padrão (0,50) destes fatores. A segunda coincidência são os desvios padrão (0,58) referentes às questões de números 24 e 29. Observa-se que alguns desvios padrão encontram-se um pouco elevados, porém esta elevação deve-se principalmente, como ocorre nos fatores higiênicos ou extrínsecos, ao fato de haver uma certa heterogeneidade na amostra.

4.4 TABULAÇÃO COMPOSTA DOS DADOS

A tabulação composta tem como finalidade principal identificar através da dimensão motivacional, a existência de diferenças e/ou semelhanças entre as afirmações encontradas na prática do trabalho, em relação às variáveis, ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual.

Nessa etapa, realiza-se primeiramente os cruzamentos das variáveis, ano de formatura com ocupação atual, organização em que trabalha com ano de formatura e ocupação atual com organização em que trabalha. Em seguida, com a finalidade de identificar a existência de diferenças e/ou semelhanças na prática do trabalho dos egressos, cruzam-se as questões dos fatores da dimensão motivacional com as variáveis, ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual. A análise é realizada em função das respostas nas alternativas e das frequências absoluta e relativa. Como as médias e os desvios padrão da segunda parte da tabulação simples, com referência a dimensão motivacional, são os mesmos da tabulação composta, no decorrer desta apresentação, para melhor compreensão, apenas as médias serão representadas.

4.4.1 Cruzamento das variáveis, ano de formatura com ocupação atual

Na análise do cruzamento das variáveis, ano de formatura com ocupação atual, constantes na tabela 21, evidencia-se que 56,00% dos egressos,

independente do ano de formatura, estão exercendo a profissão de Médico Veterinário de forma exclusiva ou acumulando com cargos, ou ainda, acumulando com outras atividades, Os demais estão restritos a outras ocupações ou estão desempregados.

Quando a análise tem como foco o ano de formatura, percebe-se que 51,35% dos egressos formados nos anos 1998 e 1999, exercem a profissão de forma exclusiva e/ou acumulam com cargos e que, 53,22 formados nos anos de 1997 e 1998, estão em outras ocupações.

Tabela 21 – Cruzamento das variáveis, ano de formatura com ocupação atual

Ano de Formatura	Alternativas				Sem resposta	Frequências	
	Méd. Vet./cargo	Méd. Vet./ativ.	Outra ocupação	Desemp.		Absoluta	Relativa %
1995	6	4	4	0	0	14	18,66
1996	7	1	6	0	0	14	18,66
1997	5	0	9	0	0	14	18,66
1998	10	0	7	1	0	18	24,01
1999	9	0	4	2	0	15	20,01
Total	37 49,33%	5 6,67%	30 40,00%	3 4,00%	0 0,00%	75	100

4.4.2 Cruzamento das variáveis, organização em que trabalha com ano de formatura

No cruzamento das variáveis, organização em que trabalha com ano de formatura, observava-se que coincidentemente, 55,98% dos egressos, independentemente das organizações em que trabalham, formaram-se em 1995 (18,66%), 1996 (18,66%) e 1997 (18,66%). Observa-se ainda, que, 41,34% trabalham como autônomos e que destes, apenas 10,67% possuem vínculos com uma organização. Já 22,66% trabalham em organizações de caráter federal, estadual e municipal. Os demais, 32,00% encontram-se na iniciativa privada. Como destaque, nota-se que 100% dos egressos que trabalham em organizações de caráter federal, assim como 100% autônomos que possuem vínculos com uma organização, concluíram o curso nos anos de 1995 e 1996. Os três egressos formados nos anos de 1998 e 1999, não trabalham em nenhuma organização.

Tabela 22 – Cruzamento das variáveis, organização em que trabalha com ano de formatura

Organização em que Trabalha	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	1995	1996	1997	1998	1999		Absoluta	Relativa %
Federal	1	1	0	0	0	0	2	2,66
Estadual	1	3	1	2	2	0	9	12,00
Municipal	1	0	0	4	1	0	6	8,00
Privado	3	4	7	7	3	0	24	32,00
Autônomo	3	3	6	4	7	0	23	30,67
Autônomo./Org.	5	3	0	0	0	0	8	10,67
Sem resposta	0	0	0	1	2	0	3	4,00
Total	14 18,66%	14 18,66%	14 18,66%	18 24,01%	15 20,01%	0 0,00%	75	100

4.4.3 Cruzamento das variáveis, ocupação atual com organização em que trabalha

Os dados levantados na tabela 23, referente ao cruzamento das variáveis, ocupação atual com organização em que trabalha, mostram que 100% dos egressos que exercem a Medicina Veterinária juntamente com outras atividades, são autônomos e possuem vínculos com uma organização. Nota-se, ainda, que 100% dos egressos que trabalham em organizações de caráter federal, não estão exercendo a profissão. Com o mesmo percentual, 100% dos egressos

Tabela 23 – Cruzamento das variáveis, ocupação atual com organização em que trabalha

Ocupação Atual	Alternativas						Sem resposta	Frequências	
	Fed.	Est.	Mun.	Privada	Aut.	Aut/org		Absoluta	Relativa %
Med. Vet./cargo	0	2	6	6	20	3	0	37	49,33
Med. Vet./ativid.	0	0	0	0	0	5	0	5	6,67
Outra ocupação	2	7	0	18	3	0	0	30	40,00
Desempregado	0	0	0	0	0	0	3	3	4,00
Total	2 2,66%	9 12,00%	6 8,00%	24 32,00%	23 30,67%	8 10,67%	3 4,00%	75	100

que trabalham em organizações de caráter municipal, têm como atividade única a Medicina Veterinária e/ou encontram-se em cargos que dependem da graduação.

Percebe-se ainda, neste cruzamento, que 77,77% dos egressos que trabalham em organizações de caráter estadual e que 75,00% dos que estão na iniciativa privada encontram-se em outras ocupações. Com percentual ainda maior do que os anteriores, 86,95% dos autônomos encontram-se no exercício da Medicina Veterinária e/ou ocupando cargos que dependem da graduação.

4.4.4 Cruzamento das questões referentes aos fatores higiênicos ou extrínsecos com as variáveis, ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual

Questão 12 – Recebe salário e/ou remuneração compatível com o trabalho que desenvolve?

Ao analisar a tabela 24, no que se refere à variável, ano de formatura, evidencia-se que 88,88% dos egressos formados em 1998 representam o maior percentual de respostas dentre os que afirmam que, às vezes, poucas vezes ou nunca, recebem salários e/ou remunerações compatíveis com os trabalhos que desenvolvem. Com percentual ligeiramente superior, 91,30% dos egressos que se encontram trabalhando como autônomos assinalam as mesmas alternativas. Outro destaque é que as alternativas, às vezes, poucas vezes ou nunca, representam as opções de 100% dos egressos que trabalham em organizações de caráter municipal.

Observa-se que na variável, ocupação atual, as alternativas, às vezes, poucas vezes ou nunca, concentram 89,18% das respostas dos egressos que exercem a profissão de Médico Veterinário e/ou ocupam cargos que dependem da graduação. Verifica-se, ainda, que 80,00% dos que estão em outras ocupações assinalam as mesmas alternativas. No entanto, para 100% dos egressos que exercem a profissão de Médico Veterinário conjuntamente com outras atividades, a compatibilidade dos salários e/ou remunerações que recebem com os trabalhos que desenvolvem estão presentes, às vezes ou poucas vezes.

Tabela 24 – Cruzamento da questão 12 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual

Ano de Formatura	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Frequente	Sempre		Absoluta	Relativa %
1995	0	4	8	2	0	0	14	18,66
1996	2	6	3	3	0	0	14	18,66
1997	6	3	3	2	0	0	14	18,66
1998	6	6	4	1	0	1	18	24,01
1999	2	6	3	1	1	2	15	20,01
Total	16 21,33%	25 33,34%	21 28,00%	9 12,00%	1 1,33%	3 4,00%	75	100

Organização em que Trabalha	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Frequente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Federal	0	0	1	1	0	0	2	2,66
Estadual	3	3	2	1	0	0	9	12,00
Municipal	1	4	1	0	0	0	6	8,00
Privado	3	9	7	4	1	0	24	32,00
Autônomo	9	6	6	2	0	0	23	30,67
Aut./org.	0	3	4	1	0	0	8	10,67
Sem resposta	0	0	0	0	0	3	3	4,00
Total	16 21,33%	25 33,34%	21 28,00%	9 12,00%	1 1,33%	3 4,00%	75	100

Ocupação Atual	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Frequente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Med. Vet./cargo	11	13	9	4	0	0	37	49,33
Med. Vet./ativid.	0	2	3	0	0	0	5	6,67
Outra ocupação	5	10	9	5	1	0	30	40,00
Desempregado	0	0	0	0	0	3	3	4,00
Total	16 21,33%	25 33,34%	21 28,00%	9 12,00%	1 1,33%	3 4,00%	75	100

Com 2,36 de média, a questão mostra uma percepção medianamente negativa dos egressos, demonstrando claramente a pouca satisfação destes com os salários e/ou remunerações que recebem. Apesar de o salário não ser um elemento motivador, o trabalhador necessita dele para atender suas necessidades e alguns desejos. Portanto, o baixo salário poderá trazer alguma frustração e esta, interferir negativamente no desenvolvimento das atividades que exercem. Caravantes, Claudia e Wesley (1997) comentam que quando o homem vê seus desejos frustrados, tende a ter um comportamento resistente, antagônico, não cooperativo, podendo ir contra os objetivos da organização. Vale ressaltar, que dentre as alternativas escolhidas pelos pesquisados, observa-se nesta questão, que a

alternativa, sempre, é marcada apenas por um egresso formado em 1999 que trabalha na iniciativa privada e não exerce a profissão de Médico Veterinário.

Questão 13 – Seu trabalho viabiliza obter o que você quer?

A média nesta questão é de 2,89, indicando uma percepção medianamente negativa dos egressos pesquisados. Na variável relacionada com o ano de formatura, 85,71% dos egressos formados em 1996 revelam que, às vezes ou poucas vezes, seus trabalhos viabilizam obter o que querem. Com um percentual ligeiramente elevado, 57,14% dos egressos formados 1995 e 55,55% dos formados

Tabela 25 – Cruzamento da questão 13 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual

Ano de Formatura	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
1995	1	0	8	3	2	0	14	18,66
1996	0	5	7	1	1	0	14	18,66
1997	2	5	5	1	1	0	14	18,66
1998	1	4	10	1	0	2	18	24,01
1999	0	5	5	1	2	2	15	20,01
Total	4 5,33%	19 25,34%	35 46,67%	7 9,33%	6 8,00%	4 5,33%	75	100

Organização em que Trabalha	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Federal	0	0	2	0	0	0	2	2,66
Estadual	0	2	6	1	0	0	9	12,00
Municipal	0	2	3	1	0	0	6	8,00
Privado	2	6	11	3	2	0	24	32,00
Autônomo	1	9	9	1	2	1	23	30,67
Aut./org.	1	0	4	1	2	0	8	10,67
Sem resposta	0	0	0	0	0	3	3	4,00
Total	4 5,33%	19 25,34%	35 46,67%	7 9,33%	6 8,00%	4 5,33%	75	100

Ocupação Atual	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Med. Vet./cargo	3	12	13	4	4	1	37	49,33
Med. Vet./ativid.	0	0	3	1	1	0	5	6,67
Outra ocupação	1	7	19	2	1	0	30	40,00
Desempregado	0	0	0	0	0	3	3	4,00
Total	4 5,33%	19 25,34%	35 46,67%	7 9,33%	6 8,00%	4 5,33%	75	100

em 1998, optam pela alternativa, às vezes. Outro destaque que merece ser apreciado, desta vez, no conjunto das alternativas, freqüentemente e sempre, é a igualdade dos percentuais correspondentes às respostas dadas pelos egressos formados em 1996 (14,28%), 1997 (14,28%).

Com relação às organizações em que trabalham, nota-se que os maiores percentuais por categoria no conjunto das alternativas, às vezes e poucas vezes, correspondem às respostas dadas pelos egressos que trabalham em organizações de caráter estadual (88,89%), municipal (83,33%) e privado (70,83%), assim como, pelos autônomos (78,26%). Percebe-se, ainda, que 100% dos egressos que trabalham em organizações de caráter federal afirmam que, às vezes, obtêm o que querem em função dos seus trabalhos. Apenas um egresso que trabalha como autônomo não responde à questão.

Questão 14 – Considera seu trabalho uma atividade prazerosa, independentemente do salário e/ou remuneração financeira que recebe?

Ao contrário do que foi demonstrado em relação ao grau de satisfação na questão anterior, nesta, com uma média de 4,15, correspondendo a uma percepção altamente positiva, o grau de satisfação dos egressos encontra-se bastante elevado. Nas respostas desta questão nota-se na variável, ano de formatura, que 71,42% dos egressos formados em 1997 e 50,00% dos formados em 1998 têm a alternativa, sempre, como a mais presente em seus trabalhos. Percebe-se, também, que o maior percentual, por categoria, ocorre nas alternativas, freqüentemente ou sempre (85,71%), correspondente às respostas dadas pelos egressos formados em 1997. Apenas um egresso formado em 1997 afirma que nunca considera seu trabalho uma atividade prazerosa, independente do salário e/ou remuneração financeira que recebe. As demais afirmações encontram-se distribuídas sem grandes destaques.

Constata-se na variável, organização em que trabalha, que a alternativa, sempre, obtém a preferência de 66,66% dos egressos que trabalham em organizações de caráter estadual e de 65,21% dos autônomos. Nesta variável, o maior percentual nas alternativas, freqüentemente ou sempre (91,30%), está

representado pelas respostas dos egressos que trabalham como autônomos. Já a alternativa, às vezes, é a opção de 100% dos egressos que trabalham em organizações de caráter federal. Apenas um egresso que trabalha como autônomo responde a alternativa, nunca.

Tabela 26 – Cruzamento da questão 14 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual

Ano de Formatura	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
1995	0	0	5	4	5	0	14	18,66
1996	0	2	2	4	6	0	14	18,66
1997	1	0	1	2	10	0	14	18,66
1998	0	3	1	4	9	1	18	24,01
1999	0	0	2	6	5	2	15	20,01
Total	1 1,33%	5 6,66%	11 14,67%	20 26,67%	35 46,67%	3 4,00%	75	100

Organização em que Trabalha	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Federal	0	0	2	0	0	0	2	2,66
Estadual	0	1	0	2	6	0	9	12,00
Municipal	0	1	1	3	1	0	6	8,00
Privado	0	3	5	6	10	0	24	32,00
Autônomo	1	0	1	6	15	0	23	30,67
Aut./org.	0	0	2	3	3	0	8	10,67
Sem resposta	0	0	0	0	0	3	3	4,00
Total	1 1,33%	5 6,66%	11 14,67%	20 26,67%	35 46,67%	3 4,00%	75	100

Ocupação Atual	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Med. Vet./cargo	0	2	2	12	21	0	37	49,33
Med. Vet./ativid.	0	0	2	2	1	0	5	6,67
Outra ocupação	1	3	7	6	13	0	30	40,00
Desempregado	0	0	0	0	0	3	3	4,00
Total	1 1,33%	5 6,66%	11 14,67%	20 26,67%	35 46,67%	3 4,00%	75	100

Com relação à variável, ocupação atual, a alternativa, sempre, obtém as respostas de 56,75% dos egressos que exercem a profissão de Médico Veterinário, e/ou ocupam cargos que dependem da graduação. Entretanto, quando as alternativas analisadas são, freqüentemente ou sempre, verifica-se um percentual de 89,19% de respostas dadas pelo mesmo grupo de egressos seguidos de 63,33% dos que estão em outras ocupações em relação às mesmas alternativas. Nota-se

que um egresso que não exerce a profissão de Médico Veterinário afirma que nunca considera seu trabalho uma atividade prazerosa, independentemente do salário e/ou das remuneração financeira que recebe.

Questão 15 - Você acha que as mudanças ocorridas em relação à Reforma Administrativa do Estado do Maranhão ampliaram o mercado de trabalho para os profissionais formados em Medicina Veterinária?

Observa-se, nesta questão que 49,34% dos egressos pesquisados informam que essas mudanças nunca ampliaram o mercado de trabalho para os profissionais formados em Medicina Veterinária. Este alto percentual numa alternativa de pouca satisfação contribuiu para que a questão apresentasse a menor média (1,97) desta pesquisa, conduzindo a uma percepção altamente negativa dos egressos em relação à questão.

Analisando a questão em função da variável, ano de formatura, nota-se que os maiores percentuais na alternativa, nunca, encontram-se nas respostas dadas pelos egressos formados em 1995 (71,43%), 1997 (50,00%) e 1998 (55,55). Para os egressos formados em 1999, a maioria das respostas, com um percentual de 60,00%, são dadas nas alternativas, poucas vezes ou nunca, Apenas um egresso formado em 1996 assinala a alternativa, sempre.

Quando a pergunta é correlacionada com a variável, organização em que trabalha, percebe-se que 60,86% dos egressos que trabalham somente como autônomos e 62,50% dos que, além de trabalharem como autônomos, possuem vínculos com uma organização, acham que as mudanças ocorridas em relação à reforma, nunca ampliaram o mercado de trabalho para os profissionais formados em Medicina Veterinária. Já para 83,33% dos egressos das organizações de caráter municipal e 58,33% da iniciativa privada, as alternativas mais presentes são, poucas vezes ou nunca. Observa-se que apenas um egresso que trabalha em organização de caráter estadual discorda dos demais ao afirmar que a Reforma Administrativa do Estado do Maranhão sempre ampliou o mercado de trabalho para a classe Médica Veterinária.

Tabela 27 – Cruzamento da questão 15 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual

Ano de Formatura	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Frequente	Sempre		Absoluta	Relativa %
1995	10	1	3	0	0	0	14	18,66
1996	4	3	3	3	1	0	14	18,66
1997	7	4	3	0	0	0	14	18,66
1998	10	2	3	3	0	0	18	24,01
1999	6	3	4	2	0	0	15	20,01
Total	37 49,34%	13 17,33%	16 21,33%	8 10,67%	1 1,33%	0 0,00%	75	100

Organização em que Trabalha	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Frequente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Federal	1	0	1	0	0	0	2	2,66
Estadual	2	0	2	4	1	0	9	12,00
Municipal	1	4	1	0	0	0	6	8,00
Privado	11	3	8	2	0	0	24	32,00
Autônomo	14	5	2	2	0	0	23	30,67
Aut./org.	5	1	2	0	0	0	8	10,67
Sem resposta	3	0	0	0	0	0	3	4,00
Total	37 49,34%	13 17,33%	16 21,33%	8 10,67%	1 1,33%	0 0,00%	75	100

Ocupação Atual	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Frequente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Med. Vet./cargo	21	8	4	3	1	0	37	49,33
Med. Vet./ativid.	3	0	2	0	0	0	5	6,67
Outra ocupação	10	5	10	5	0	0	30	40,00
Desempregado	3	0	0	0	0	0	3	4,00
Total	7 49,34%	13 17,33%	16 21,33%	8 10,67%	1 1,33%	0 0,00%	75	100

Na variável, ocupação atual, a alternativa, nunca, corresponde às afirmações de 56,75% dos egressos que exercem a profissão de Médico Veterinário e/ou ocupam cargos que dependem da graduação e de 60,00% dos egressos que exercem a profissão de Médico Veterinário acumulando com outras atividades. Como era de se esperar, em função da pergunta, 100% dos egressos desempregados assinalam a alternativa, nunca. Entretanto para os 66,66% dos egressos que estão em outras ocupações, as alternativas, às vezes ou nunca, são as que mais se harmonizam aos seus pensamentos. Nota-se que o único egresso que responde à alternativa, sempre, exerce a profissão de Médico Veterinário e/ou ocupa cargo que depende da graduação.

Questão 16 – Seu trabalho lhe traz a sensação de amparo futuro?

Apesar desta questão ter alcançado uma média de 2,68, representando uma percepção medianamente negativa dos egressos pesquisados, percebe-se na variável, ano de formatura, que 92,86% dos egressos formados em 1995 afirmam que, às vezes ou freqüentemente, seus trabalhos lhes trazem a sensação de amparo futuro. Outro dado que se evidencia, reporta-se às afirmações de apenas dois egressos formados em 1999 que optam pela alternativa, sempre.

Tabela 28 – Cruzamento da questão 16 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual

Ano de Formatura	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
1995	0	1	9	4	0	0	14	18,66
1996	0	5	6	3	0	0	14	18,66
1997	1	8	4	1	0	0	14	18,66
1998	3	6	7	1	0	1	18	24,01
1999	2	4	5	0	2	2	15	20,01
Total	6 8,00%	24 32,00%	31 41,33%	9 12,00%	2 2,67%	3 4,00%	75	100

Organização em que Trabalha	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Federal	0	1	1	0	0	0	2	2,66
Estadual	1	3	3	2	0	0	9	12,00
Municipal	0	2	4	0	0	0	6	8,00
Privado	2	9	9	3	1	0	24	32,00
Autônomo	3	8	10	1	1	0	23	30,67
Aut./org.	0	1	4	3	0	0	8	10,67
Sem resposta	0	0	0	0	0	3	3	4,00
Total	6 8,00%	24 32,00%	31 41,33%	9 12,00%	2 2,67%	3 4,00%	75	100

Ocupação Atual	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Med. Vet./cargo	4	9	19	4	1	0	37	49,33
Med. Vet./ativid.	0	1	2	2	0	0	5	6,67
Outra ocupação	2	14	10	3	1	0	30	40,00
Desempregado	0	0	0	0	0	3	3	4,00
Total	6 8,00%	24 32,00%	31 41,33%	9 12,00%	2 2,67%	3 4,00%	75	100

Com referência à variável, organização em que trabalha, os dados revelam que, quantitativamente, os egressos da iniciativa privada e os autônomos

coincidem em número de respostas dadas no conjunto das alternativas, às vezes e poucas vezes. No entanto, os percentuais acumulados nas referidas alternativas, são de 75,00% e de 78,26%, respectivamente. Com outras quantidades e outros percentuais, o mesmo fato ocorre com as respostas dos egressos que trabalham em organizações de caráter estadual e municipal. Outros destaques estão nas respostas dos egressos que trabalham em organizações de caráter federal e municipal, quando assinalam 100% das alternativas, às vezes ou poucas vezes, confirmando que seus trabalhos lhes trazem a sensação de amparo futuro. Dos dois egressos que optam pela alternativa, sempre, um trabalha na iniciativa privada e o outro atua como autônomo.

Quando a variável a ser estudada é a ocupação atual, nota-se que 75,67% dos egressos que exercem a profissão de Médico Veterinário e/ou ocupam cargos que dependem da graduação afirmam que, às vezes ou poucas vezes, seus trabalhos lhes trazem a sensação de amparo futuro. O mesmo acontece com 80,00% daqueles que estão em outras ocupações, quando assinalam as mesmas alternativas. A alternativa, sempre, é a opção de dois egressos, destes, um exerce a profissão de Médico Veterinário e/ou ocupa cargo que depende da graduação e o outro encontra-se em outra ocupação.

Questão 17 – Seu trabalho lhe traz a sensação de estabilidade emocional?

Embora a média (3,11) desta questão enquadre-se numa percepção medianamente positiva dos egressos entrevistados, observa-se na tabela 29 que as respostas dos egressos, formados em 1998 e 1999, apresentam uma quantidade maior de respostas na faixa de percepção negativa, em relação à faixa de percepção positiva. Nota-se, ainda, que 100% dos egressos, formados em 1995, têm as alternativas, às vezes ou freqüentemente, como as mais presentes nos seus trabalhos. Outro destaque é que os percentuais nos somatórios das alternativas, às vezes e freqüentemente, eleva-se na proporção que o tempo de formado aumenta. Diante disso, presume-se que para esses egressos o tempo de formatura está interferindo positivamente na estabilidade emocional.

Quando a variável estudada é a organização em que trabalha, constata-se que 55,55% dos egressos que exercem suas funções em organizações de caráter

estadual, afirmam que, freqüentemente ou sempre, seus trabalhos lhes trazem a sensação de estabilidade emocional. No entanto, para 75,00% dos egressos que trabalham em organizações de caráter privado, 60,87% dos autônomos e 87,50% dos autônomos que possuem vínculos com uma organização, esta sensação está presente, às vezes ou freqüentemente.

Tabela 29 – Cruzamento da questão 17 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual

Ano de Formatura	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
1995	0	0	4	10	0	0	14	18,66
1996	1	2	6	4	1	0	14	18,66
1997	2	2	4	5	1	0	14	18,66
1998	2	5	6	4	0	1	18	24,01
1999	0	5	4	3	1	2	15	20,01
Total	5 6,66%	14 18,67%	24 32,00%	26 34,67%	3 4,00%	3 4,00%	75	100

Organização em que Trabalha	Alternativas					Sem resposta	Frequência	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Federal	0	1	0	1	0	0	2	2,66
Estadual	1	1	2	4	1	0	9	12,00
Municipal	0	2	2	2	0	0	6	8,00
Privado	1	5	11	7	0	0	24	32,00
Autônomo	2	5	5	9	2	0	23	30,67
Aut./org.	1	0	4	3	0	0	8	10,67
Sem resposta	0	0	0	0	0	3	3	4,00
Total	5 6,66%	14 18,67%	24 32,00%	26 34,67%	3 4,00%	3 4,00%	75	100

Ocupação Atual	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Med. Vet./cargo	2	8	11	14	2	0	37	49,33
Med. Vet./ativid.	0	0	3	2	0	0	5	6,67
Outra ocupação	3	6	10	10	1	0	30	40,00
Desempregado	0	0	0	0	0	3	3	4,00
Total	5 6,66%	14 18,67%	24 32,00%	26 34,67%	3 4,00%	3 4,00%	75	100

Ao contrário da variável, ano de formatura, em relação aos formados em 1988 1999, na variável, ocupação atual, todas as categorias apresentam uma quantidade maior de respostas na faixa de percepção positiva em relação à faixa de percepção negativa. Percebe-se, ainda, que 67,57% dos egressos que exercem a profissão de Médico Veterinário e/ou ocupam cargos que dependem da graduação,

100% dos que exercem também profissão de Médico Veterinário, juntamente com outras atividades e 66,66% dos que estão em outras ocupações afirmam que, às vezes ou freqüentemente, seus trabalhos lhes trazem a sensação de estabilidade emocional.

Questão 18 – Seu trabalho dá condições confortáveis (temperatura, iluminação, ventilação, entre outras) para realização de suas tarefas?

Os dados obtidos neste questão revelam uma média de 3,39. Esta média corresponde a uma percepção medianamente positiva para as condições dadas aos egressos na realização suas tarefas nos trabalhos. Percebe-se também que nenhum egresso assinala a alternativa, nunca. Quando as alternativas, às vezes e freqüentemente, são analisadas por ano de formatura, nota-se algumas proximidades nos percentuais em relação a dois grupos. Ambos afirmam que, às vezes ou freqüentemente, seus trabalhos dão condições confortáveis para realizarem suas tarefas. O primeiro grupo corresponde à categoria dos egressos formados em 1995 (78,57%) e 1996 (71,43%). O segundo está representado pelos egressos formados em 1998 (61,11%) e 1999 (60,00%).

Na variável, organização em que trabalha, as alternativas, às vezes e freqüentemente, correspondem às afirmações de 100%, 77,77%, 83,33% e 66,66% dos egressos que trabalham em organizações de caráter federal, estadual, municipal e privado, respectivamente. Com as mesmas percepções, 69,56% dos egressos que trabalham unicamente como autônomos e 87,75% dos autônomos que possuem vínculos com uma organização assinalam as mesmas alternativas. Evidencia-se, ainda, um alto percentual (50,00%) de afirmações dos egressos que trabalham na iniciativa privada, em relação à alternativa, às vezes. Este mesmo grupo de egressos assinala, com percentuais exatamente iguais (16,66%), as alternativas, poucas vezes, freqüentemente e sempre.

Analisando as alternativas, às vezes e freqüentemente, em função da variável, ocupação atual, observa-se que o percentual, no conjunto destas alternativas, em relação aos egressos que exercem a profissão de Médico Veterinário e/ou ocupam cargos que dependem da graduação, é de 67,56%.

Coincidentemente, as alternativas, às vezes ou freqüentemente, correspondem às afirmações de 80,00% dos egressos que exercem a profissão de Médico Veterinário, conjuntamente com outras atividades e de 80,00% dos egressos que estão em outras ocupações.

Tabela 30 – Cruzamento da questão 18 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual

Ano de Formatura	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
1995	0	1	4	7	2	0	14	18,66
1996	0	2	5	5	2	0	14	18,66
1997	0	2	8	4	0	0	14	18,66
1998	0	3	6	5	3	1	18	24,01
1999	0	3	7	2	1	2	15	20,01
Total	0 0,00%	11 14,67%	30 40,00%	23 30,67%	8 10,66%	3 4,00%	75	100

Organização em que Trabalha	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Federal	0	0	1	1	0	0	2	2,66
Estadual	0	1	4	3	1	0	9	12,00
Municipal	0	1	3	2	0	0	6	8,00
Privado	0	4	12	4	4	0	24	32,00
Autônomo	0	4	7	9	3	0	23	30,67
Aut./org.	0	1	3	4	0	0	8	10,67
Sem resposta	0	0	0	0	0	3	3	4,00
Total	0 0,00%	11 14,67%	30 40,00%	23 30,67%	8 10,66%	3 4,00%	75	100

Ocupação Atual	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Med. Vet./cargo	0	6	13	12	6	0	37	49,33
Med. Vet./ativid.	0	1	1	3	0	0	5	6,67
Outra ocupação	0	4	16	8	2	0	30	40,00
Desempregado	0	0	0	0	0	3	3	4,00
Total	0 0,00%	11 14,67%	30 40,00%	23 30,67%	8 10,66%	3 4,00%	75	100

Questão 19 – Seu trabalho permite que conheça pessoas que pensam como você?

Esta questão apresenta uma média de 3,54, correspondendo a uma percepção medianamente positiva dos egressos constantes da amostra. Quando a questão é analisada no conjunto das variáveis, ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual, o que corresponde a um estudo geral da amostra,

observa-se, como na questão anterior, que as alternativas, às vezes e freqüentemente, correspondem à maioria das afirmações dos egressos. O mesmo ocorre quando a análise é realizada por categoria de cada variável. Observa-se, ainda, que a alternativa, nunca, não foi respondida por nenhum dos egressos entrevistados.

Reportando-se à variável, ano de formatura, nota-se uma coincidência em termos percentuais de afirmações no somatório das respostas dadas pelos egressos formados 1996 nas alternativas, às vezes e poucas vezes (50,00%), versos as alternativas, freqüentemente e sempre (50,00%). O mesmo ocorre para os formados em 1997, porém entre as alternativas, às vezes e poucas vezes (50,00%), em relação à alternativa, freqüentemente (50,00%). Percebe-se, ainda, que os formados

Tabela 31 – Cruzamento da questão 19 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual

Ano de Formatura	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
1995	0	0	5	8	1	0	14	18,66
1996	0	2	5	3	4	0	14	18,66
1997	0	1	6	7	0	0	14	18,66
1998	0	3	7	4	3	1	18	24,01
1999	0	1	6	3	2	3	15	20,01
Total	0 0,00%	7 9,33%	29 38,67%	25 33,34%	10 13,33%	4 5,33%	75	100
Organização em que Trabalha	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Federal	0	0	1	1	0	0	2	2,66
Estadual	0	0	2	3	4	0	9	12,00
Municipal	0	2	1	3	0	0	6	8,00
Privado	0	2	11	9	2	0	24	32,00
Autônomo	0	3	12	4	3	1	23	30,67
Aut./org.	0	0	2	5	1	0	8	10,67
Sem resposta	0	0	0	0	0	3	3	4,00
Total	0 0,00%	7 9,33%	29 38,67%	25 33,34%	10 13,33%	4 5,33%	75	100
Ocupação Atual	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Med. Vet./cargo	0	4	18	9	5	1	37	49,33
Med. Vet./ativid.	0	0	0	5	0	0	5	6,67
Outra ocupação	0	3	11	11	5	0	30	40,00
Desempregado	0	0	0	0	0	3	3	4,00
Total	0 0,00%	7 9,33%	29 38,67%	25 33,34%	10 13,33%	4 5,33%	75	100

em 1995 assinalam a alternativa, freqüentemente, com um percentual de 57,14%, demonstrando assim uma percepção otimista a esta necessidade social.

Quando a variável a ser analisada é a organização em que trabalha, percebe-se que os egressos das organizações de caráter federal e estadual, assim como os autônomos vinculados a uma organização, deixam de responder às alternativas, nunca e poucas vezes, demonstrando em seus trabalhos um grau de satisfação mais elevado em relação aos demais. Outros destaques referem-se aos percentuais de 100%, 83,33% e 87,5% de respostas no conjunto das alternativas, às vezes e freqüentemente, dadas pelos egressos que trabalham em organizações de caráter federal, de caráter privado e pelos autônomos que possuem vínculos com organizações, respectivamente.

Na variável, ocupação atual, observa-se, no conjunto das alternativas, às vezes e freqüentemente, a proximidade dos percentuais nas respostas dadas pelos egressos que exercem a profissão de Médico Veterinário e/ou ocupam cargos que dependem da graduação (72,97%), em relação às respostas dos egressos que estão em outras ocupações (73,33%). Nota-se ainda, que 100% dos egressos que exercem a profissão de Médico Veterinário, conjuntamente com outras atividades não ligadas à profissão, informam que, freqüentemente, os seus trabalhos dão condições de conhecerem pessoas que pensam como eles.

Questão 20 – Você se sente aceito pelos seus pares?

Com 3,96 de média, esta questão apresenta uma percepção medianamente positiva dos egressos em relação ao sentimento de aceitação pelos seus pares. Nota-se, na tabulação dos dados, que as alternativas, poucas vezes ou nunca, não são assinaladas por nenhum dos egressos pesquisados.

Quando a análise é realizada em função da variável, ano de formatura, a alternativa, freqüentemente, é a opção da maioria (55,55%) dos egressos formados em 1998, seguidos de 46,66% dos egressos formados em 1999. Percebe-se, ainda, uma coincidência quantitativa no somatório das alternativas, às vezes e freqüentemente, em função das respostas dadas pelos egressos, formados em 1995, 1996, 1997 e 1999. Quando a análise das alternativas, às vezes ou

freqüentemente, é relacionada com percentuais, as coincidências apresentam-se para os egressos formados em 1995, 1996 e 1997 com 71,43% de respostas dadas por ano de formado, respectivamente.

Com referência à variável, organização em que trabalha, os maiores percentuais encontram-se entre os egressos que trabalham em organizações de caráter federal (88,88%) e estadual (83,33%), quando afirmam que, freqüentemente ou sempre, sentem-se aceitos pelos seus pares. Observa-se, ainda, que as alternativas, às vezes ou freqüentemente, representam 86,95% e 75,00% das respostas dadas pelo egressos que trabalham na iniciativa privada e pelos autônomos, respectivamente.

Tabela 32 – Cruzamento da questão 20 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual

Ano de Formatura	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
1995	0	0	4	6	4	0	14	18,66
1996	0	0	4	6	3	1	14	18,66
1997	0	0	6	4	4	0	14	18,66
1998	0	0	5	10	2	1	18	24,01
1999	0	0	3	7	4	1	15	20,01
Total	0 0,00%	0 0,00%	22 29,33%	33 44,00%	17 22,67%	3 4,00%	75	100
Organização em que Trabalha	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Federal	0	0	1	5	3	0	9	12,00
Estadual	0	0	1	3	2	0	6	8,00
Municipal	0	0	9	8	7	0	24	32,00
Privado	0	0	7	13	2	1	23	30,67
Autônomo	0	0	3	3	2	0	8	10,67
Aut./org.	0	0	0	1	0	2	3	4,00
Sem resposta	0	0	22	33	17	3	75	100
Total	0 0,00%	0 0,00%	22 29,33%	33 44,00%	17 22,67%	3 4,00%	75	100
Ocupação Atual	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Med. Vet./cargo	0	0	12	19	5	1	37	49,33
Med. Vet./ativid.	0	0	2	1	2	0	5	6,67
Outra ocupação	0	0	8	12	10	0	30	40,00
Desempregado	0	0	0	1	0	2	3	4,00
Total	0 0,00%	0 0,00%	22 29,33%	33 44,00%	17 22,67%	3 4,00%	75	100

Quando a variável estudada é a ocupação atual, percebe-se que 83,78%, dos egressos que exercem a profissão de Médico Veterinário e/ou ocupam cargos que dependem da graduação informam que, às vezes ou freqüentemente, sentem-se aceitos pelos seus pares. No entanto, para 73,33% dos que estão em outras ocupações, esta percepção está mais presente, freqüentemente ou sempre. Nota-se, também, que um egresso, mesmo estando desempregado, marcou a alternativa, freqüentemente, demonstrando assim ser bem aceito por aqueles com quem convive. Ao comparar as variáveis estudadas percebe-se uma proximidade em percentuais nas respostas dadas pelos formados em 1998 (55,56%), pelos egressos da iniciativa privada (56,52%) e pelos Médicos Veterinários que exercem a profissão e/ou ocupam cargos que dependem da graduação (51,35%), ao afirmarem que, freqüentemente, se sentem aceitos pelos seus pares.

Questão 21 – Você conversa e trata as pessoas que atende no trabalho com delicadeza e atenção?

Esta questão apresenta a maior média (4,51) dentre as encontradas nos fatores higiênicos ou extrínsecos, correspondendo a uma percepção altamente positiva em relação à forma dos egressos atenderem as pessoas nos ambientes em que trabalham. Como ocorre na questão 20, nesta também, as alternativas, poucas vezes e nunca, aparecem com um percentual de 0,00% de respostas. Em contrapartida, a alternativa, sempre, apresenta-se com 57,33% das afirmações dos egressos pesquisados.

Quando a alternativa, sempre, é analisada por ano de formatura, outros dados salientam-se no contexto da questão. Estes dados referem-se às coincidências quantitativas de 11 afirmações (78,57%) dadas pelos formados em 1995, e 11 (61,11%) pelos formados em 1998, na referida alternativa. Apesar das quantidades iguais e percentuais individuais diferentes, juntas representam 51,16% das afirmações em relação ao total das respostas dadas a esta alternativa. Quando a análise engloba as alternativas, freqüentemente ou sempre, percebe-se que 100% dos egressos formados em 1995 têm estas alternativas como sendo as mais presentes em seus trabalhos.

Tabela 33 – Cruzamento da questão 21 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual

Ano de Formatura	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
1995	0	0	0	3	11	0	14	18,66
1996	0	0	1	5	8	0	14	18,66
1997	0	0	3	4	7	0	14	18,66
1998	0	0	1	5	11	1	18	24,01
1999	0	0	1	6	6	2	15	20,01
Total	0 0,00%	0 0,00%	6 8,00%	23 30,67%	43 57,33%	3 4,00%	75	100

Organização em que Trabalha	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Federal	0	0	0	0	2	0	2	2,66
Estadual	0	0	0	4	5	0	9	12,00
Municipal	0	0	0	2	4	0	6	8,00
Privado	0	0	3	8	13	0	24	32,00
Autônomo	0	0	3	7	13	0	23	30,67
Aut./org.	0	0	0	2	6	0	8	10,67
Sem resposta	0	0	0	0	0	3	3	4,00
Total	0 0,00%	0 0,00%	6 8,00%	23 30,67%	43 57,33%	3 4,00%	75	100

Ocupação Atual	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Med. Vet./cargo	0	0	2	12	23	0	37	49,33
Med. Vet./ativid.	0	0	0	2	3	0	5	6,67
Outra ocupação	0	0	4	9	17	0	30	40,00
Desempregado	0	0	0	0	0	3	3	4,00
Total	0 0,00%	0 0,00%	6 8,00%	23 30,67%	43 57,33%	3 4,00%	75	100

Outra proximidade de respostas na alternativa, sempre, é quando a variável, organização em que trabalha, é analisada. Percebe-se, como foi visto na variável, ano de formatura, que, com quantidades iguais e percentuais diferentes, isto é, 13 egressos (54,17%) que trabalham em organizações de caráter privado e 13 egressos (56,52%) que trabalham como autônomos, afirmam que sempre conversam e tratam as pessoas que atendem no trabalho com delicadeza e atenção, representando juntas 60,46% das respostas dadas à alternativa, sempre. Observa-se, ainda, que esta alternativa representa 100% das respostas dos egressos que trabalham em organizações de caráter federal. O mesmo ocorre nas alternativas, freqüentemente ou sempre, quando 100% dos egressos que trabalham em organizações de caráter estadual têm estas alternativas como suas opções.

Em relação à variável, ocupação atual, os dados revelam que os maiores percentuais na alternativa, sempre, correspondem às respostas dadas por 62,16% dos egressos que exercem a profissão de Médico Veterinário e/ou ocupam cargos que dependem da graduação e por 60,00% dos egressos que exercem profissão de Médico Veterinário, juntamente com outras atividades. Como ocorrem nas variáveis, ano de formatura e organização em que trabalha, nesta, também, 100% dos egressos que exercem a profissão de Médico Veterinário, juntamente com outras atividades, têm as alternativas, freqüentemente ou sempre, como sendo as mais presentes em seus trabalhos.

4.4.4.1 Cruzamento das alternativas com as questões dos fatores higiênicos ou extrínsecos.

Nos cruzamentos das alternativas com as questões dos fatores higiênicos ou extrínsecos, a tabela 34 mostra que, de modo geral, a alternativa, às vezes (30,00%), ao contrário da alternativa, nunca (9,20%), obtém o maior percentual de afirmações dos egressos. No entanto, quando a análise das alternativas é realizada em função dos percentuais, em ordem crescente, por questão, observa-se os seguintes resultados: às vezes, 15,15% das respostas da questão 13; freqüentemente, 18,03% das respostas da questão 20; poucas vezes, 21,18% das respostas da questão 12; sempre, 34,12% das respostas da questão 21 e nunca, 53,62% das respostas da questão 15.

Tabela 34 – Cruzamento das alternativas com as questões dos fatores higiênicos ou extrínsecos

Alternativas	Questões										Total	%
	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		
Nunca	16	4	1	37	6	5	0	0	0	0	69	9,20
Poucas vezes	25	19	5	13	24	14	11	7	0	0	118	15,73
Às vezes	21	35	11	16	31	24	30	29	22	6	225	30,00
Freqüentemente	9	7	20	8	9	26	23	25	33	23	183	24,40
Sempre	1	6	35	1	2	3	8	10	17	43	126	16,80
Sem resposta	3	4	3	0	3	3	3	4	3	3	29	3,87
Total	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	750	100

4.4.4.2 Cruzamento das alternativas dos fatores higiênicos ou extrínsecos com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual

Os dados evidenciados, na tabela 35, correspondem ao somatório das respostas, por alternativa, dos fatores higiênicos ou extrínsecos, em relação às variáveis, ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual. Nota-se nessa tabela que o maior percentual de respostas dadas pelos egressos, encontra-se na alternativa, às vezes (22,50%), e o menor, na alternativa, nunca (6,90%).

Quando a análise dos percentuais é relacionada às alternativas da variável, ano de formatura, evidencia-se que a alternativa, sempre, apresenta-se com valores muito próximos nas respostas dos formados em 1995 (17,85%), 1996 (18,57%), 1997 (16,42%), 1998 (15,55%) e 1999 (16,00%). Já, o maior percentual de respostas, em relação a uma alternativa, é dado pelos egressos formados em 1995 na alternativa, às vezes (35,71%), e os menores, com percentuais iguais, nas alternativas, poucas vezes (5,00%) e nunca (5,00%), sendo estes últimos, as opções dos egressos formados em 1995 e 1996, respectivamente. Observa-se que somente os egressos formados em 1995 e 1997 respondem a todas as questões.

Na variável, organização em que trabalha, o maior percentual encontrado, corresponde a 50,00% de respostas na alternativa, às vezes, dadas pelos egressos que trabalham em organizações de caráter federal e o menor, 3,33% na alternativa, nunca, como opção dos egressos que trabalham em organizações de caráter municipal. Nota-se que todos os egressos que trabalham em organizações de caráter federal, estadual, municipal e privado, assim como os autônomos que possuem vínculos com uma organização respondem a todas as questões.

Com o mesmo raciocínio das análises realizadas nas variáveis, ano de formatura e organização em que trabalha, os dados, em função do conjunto de respostas na variável, ocupação atual, mostram que os egressos que exercem a profissão de Médico Veterinário, juntamente com outras atividades, respondem com os mesmos percentuais às alternativas, às vezes (36,00%) e freqüentemente (36,00%). Já, o menor percentual (3,33%), excluindo a opção, sem resposta, encontra-se nas afirmações dos desempregados na alternativa, freqüentemente. Os dados constantes, na variável, ocupação atual, revelam que os egressos que exercem a profissão de Médico Veterinário, juntamente com outras atividades e os

que estão em outras ocupações, respondem a todas as questões dos fatores higiênicos ou extrínsecos.

Tabela 35 – Cruzamento das alternativas dos fatores higiênicos ou extrínsecos com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual

Ano de Formatura	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
1995	11	7	50	47	25	0	140	18,66
1996	7	27	42	37	26	1	140	18,66
1997	19	25	43	30	23	0	140	18,66
1998	23	32	50	38	28	10	180	24,01
1999	10	27	40	31	24	18	150	20,01
Total	69 6,90%	118 11,80%	225 22,50%	183 18,30%	126 12,60%	29 2,90%	750	100

Organização em que Trabalha	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Federal	1	2	10	4	3	0	20	2,66
Estadual	7	11	22	29	21	0	90	12,00
Municipal	2	18	17	16	7	0	60	8,00
Privado	19	41	86	54	40	0	240	32,00
Autônomo	30	40	62	54	41	3	230	30,67
Aut./org.	7	6	28	25	14	0	80	10,67
Sem resposta	3	0	0	1	0	26	30	4,00
Total	69 9,20%	118 15,73%	225 30,00%	183 24,40%	126 16,80%	29 3,87%	75	100

Ocupação Atual	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Med. Vet./cargo	41	62	103	93	68	3	370	49,33
Med. Vet./ativid.	3	4	18	18	7	0	50	6,67
Outra ocupação	22	52	104	71	51	0	300	40,00
Desempregado	3	0	0	1	0	26	30	4,00
Total	69 9,20%	118 15,73%	225 30,00%	183 24,40%	126 16,80%	29 3,87%	75	100

4.4.5 Cruzamento das questões referentes aos fatores motivacionais ou intrínsecos com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual

Questão 22 – No seu trabalho torna-se necessário que sejam tomadas decisões que possam afetar outras pessoas?

Com 3,43 de média, esta questão apresenta-se com uma percepção medianamente positiva a esta iniciativa. Com relação à variável, ano de formatura,

as respostas dadas não apresentam destaques expressivos. Entretanto, percebe-se que os egressos formados em 1998 correspondem a 61,11% dos que assinalam as alternativas, freqüentemente ou sempre. Já os formados em 1996, 1997 e 1999 não assinalam a alternativa, nunca.

Na variável organização em que trabalha, observa-se que 66,67% dos egressos vinculados às organizações de caráter municipal e 62,50% dos vinculados às organizações de caráter privado confirmam que, freqüentemente ou sempre, nos seus trabalhos tomam decisões que podem afetar outras pessoas. Os dois egressos que trabalham em organizações de caráter federal marcam separadamente as alternativas, poucas vezes e sempre, discordando entre si desta necessidade.

Tabela 36 – Cruzamento da questão 22 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual

Ano de Formatura	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
1995	1	2	4	4	3	0	14	18,66
1996	0	5	3	2	4	0	14	18,66
1997	0	4	5	2	3	0	14	18,66
1998	2	1	3	6	5	1	18	24,01
1999	0	3	5	2	3	2	15	20,01
Total	3 4,00%	15 20,00%	20 26,67%	16 21,33%	18 24,00%	3 4,00%	75	100
Organização em que Trabalha	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Federal	0	1	0	0	1	0	2	2,66
Estadual	0	2	3	1	3	0	9	12,00
Municipal	0	1	1	1	3	0	6	8,00
Privado	1	4	4	6	9	0	24	32,00
Autônomo	2	4	9	7	1	0	23	30,67
Aut./org.	0	3	3	1	1	0	8	10,67
Sem resposta	0	0	0	0	0	3	3	4,00
Total	3 4,00%	15 20,00%	20 26,67%	16 21,33%	18 24,00%	3 4,00%	75	100
Ocupação Atual	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Med. Vet./cargo	2	8	9	9	9	0	37	49,33
Med. Vet./ativid.	0	1	3	1	0	0	5	6,67
Outra ocupação	1	6	8	6	9	0	30	40,00
Desempregado	0	0	0	0	0	3	3	4,00
Total	3 4,00%	15 20,00%	20 26,67%	16 21,33%	18 4,00%	3 4,00%	75	100

Quando a pergunta refere-se à variável, ocupação atual, observa-se que 48,65% dos egressos que exercem a profissão de Médico Veterinário e/ou ocupam cargos que dependem da graduação e 50,00% dos egressos que estão em outras ocupações, concordam que, freqüentemente ou sempre, nos seus trabalhos, Vêem a necessidade de tomarem decisões que possam afetar outras pessoas. Diante disso, pressupõe-se que os egressos que respondem estas alternativas, isto é, dentro da faixa de concordância, sejam em grande parte, aqueles que atuam na docência de cursinhos preparatórios para vestibulares, do ensino médio e/ou do ensino superior, tendo que, freqüentemente, tomarem decisões que desagradam os alunos.

Questão 23 – Na sua percepção, você se sente valorizado e reconhecido no seu ambiente de trabalho?

A média desta questão é de 3,56, o que representa uma percepção medianamente positiva dos egressos em relação ao sentimento de valorização e reconhecimento das pessoas, no âmbito dos seus trabalhos. Quando a questão é analisada em função da variável, ano de formatura, evidencia-se que 71,43% dos formados em 1996 têm as alternativas, freqüentemente ou sempre, como sendo as mais presentes em seus ambientes de trabalho. Percebe-se, ainda, uma coincidência nos percentuais das respostas dadas pelos formados em 1995 e 1997 nas alternativas, às vezes (35,71%), freqüentemente (35,71%). Apenas um egresso formado em 1995 informa que nunca se sente valorizado e reconhecido em seu ambiente de trabalho.

Na variável, organização em que trabalha, o destaque é para 100% dos egressos que trabalham em organizações de caráter federal e municipal, ao confirmarem que, às vezes ou freqüentemente, sentem-se valorizados e reconhecidos em seus ambientes de trabalho. Observa-se, ainda, que apenas os egressos que trabalham organizações de caráter estadual e privado respondem, em sua maioria, às alternativas, freqüentemente e sempre. A alternativa, nunca, obtém somente a afirmação de um egresso que atua como autônomo e está vinculado a uma organização.

Tabela 37 – Cruzamento da questão 23 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual

Ano de Formatura	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
1995	1	1	5	5	2	0	14	18,66
1996	0	2	2	7	3	0	14	18,66
1997	0	2	5	5	2	0	14	18,66
1998	0	2	5	6	3	2	18	24,01
1999	0	0	8	4	1	2	15	20,01
Total	1 1,33%	7 9,33%	25 33,34%	27 36,00%	11 14,67%	4 5,33%	75	100

Organização em que Trabalha	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Federal	0	0	1	1	0	0	2	2,66
Estadual	0	0	4	3	2	0	9	12,00
Municipal	0	0	3	3	0	0	6	8,00
Privado	0	0	7	10	6	1	24	32,00
Autônomo	0	5	8	8	2	0	23	30,67
Aut./org.	1	2	2	2	1	0	8	10,67
Sem resposta	0	0	0	0	0	3	3	4,00
Total	1 1,33%	7 9,33%	25 33,34%	27 36,00%	11 14,67%	4 5,33%	75	100

Ocupação Atual	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Med. Vet./cargo	1	4	12	15	5	0	37	49,33
Med. Vet./ativid.	0	1	2	1	1	0	5	6,67
Outra ocupação	0	2	11	11	5	1	30	40,00
Desempregado	0	0	0	0	0	3	3	4,00
Total	1 1,33%	7 9,33%	25 33,34%	27 36,00%	11 14,67%	4 5,33%	75	100

Quando a questão é analisada em função das ocupações atuais, percebe-se que 54,05% dos egressos que exercem a profissão de Médico Veterinário e/ou ocupam cargos que dependem da graduação assinalam as alternativas, freqüentemente ou sempre. Com percentual próximo, 53.33%, dos egressos que estão em outras ocupações confirmam as mesmas alternativas, evidenciando dessa maneira, a motivação da maioria dos egressos desses dois grupos. Apenas um egresso que exerce a profissão de Médico Veterinário e/ou ocupa cargo que depende da graduação responde que na sua percepção nunca se sente valorizado e reconhecido em seu ambiente de trabalho.

Questão 24 – Sente estima dos colegas pelo seu trabalho?

Observa-se nesta questão, cuja média é de 3,73, uma percepção medianamente positiva dos egressos em relação ao sentimento de estima dos colegas pelos seus trabalhos. Nota-se que a alternativa, nunca, não é respondida por nenhum dos egressos pesquisados. Como na questão anterior, a variável, ano de formatura, também apresenta algumas coincidências e termos de percentuais.

Tabela 38 – Cruzamento da questão 24 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual

Ano de Formatura	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
1995	0	2	2	6	3	1	14	18,66
1996	0	1	3	6	3	1	14	18,66
1997	0	1	4	5	1	3	14	18,66
1998	0	1	3	6	3	5	18	24,01
1999	0	1	5	4	2	3	15	20,01
Total	0 0,00%	6 8,00%	17 22,67%	27 36,00%	12 16,00%	13 17,33%	75	100

Organização em que Trabalha	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Federal	0	0	1	1	0	0	2	2,66
Estadual	0	0	3	4	1	1	9	12,00
Municipal	0	1	0	2	2	1	6	8,00
Privado	0	2	3	10	4	5	24	32,00
Autônomo	0	1	9	6	5	2	23	30,67
Aut./org.	0	2	1	4	0	1	8	10,67
Sem resposta	0	0	0	0	0	3	3	4,00
Total	0 0,00%	6 8,00%	17 22,67%	27 36,00%	12 16,00%	13 17,33%	75	100

Ocupação Atual	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Med. Vet./cargo	0	5	7	12	9	4	37	49,33
Med. Vet./ativid.	0	0	1	3	0	1	5	6,67
Outra ocupação	0	1	9	12	3	5	30	40,00
Desempregado	0	0	0	0	0	3	3	4,00
Total	0 0,00%	6 8,00%	17 22,67%	27 36,00%	12 16,00%	13 17,33%	75	100

As coincidências mencionadas, estão correlacionadas com as respostas dos egressos formados nos anos de 1995 e 1996, quando afirmam, por ano de formatura, que, freqüentemente (42,86%) ou sempre (21,43%), sentem estima dos

colegas pelos seus trabalhos. Quando as respostas são analisadas, dentro de uma visão quantitativa, percebe-se a igualdade no somatório de afirmações das alternativas, poucas vezes, às vezes e freqüentemente, em relação aos egressos formados de 1995, 1996, 1997, 1998 e 1999.

Ao analisar a variável, organização em que trabalha, verifica-se que os maiores percentuais nas alternativas, freqüentemente ou sempre, correspondem às respostas dos 55,55% dos egressos que trabalham em organizações de caráter estadual, dos 66,66% que trabalham em organizações de caráter municipal e dos 58,33% que trabalham em organizações de caráter privado, caracterizando-se nessas afirmações, uma maior motivação em relação aos demais egressos que atuam nas mesmas organizações.

Com percepções semelhantes, 56,76%, os egressos que exercem a profissão de Médico Veterinário e/ou ocupam cargos que dependem da graduação, afirmam que, freqüentemente ou sempre, sentem estima dos colegas pelos seus trabalhos. Já, para 60,00% dos egressos que exercem a profissão de Médico Veterinário, juntamente com outras atividades, e 40,00% dos egressos que estão em outras ocupações, freqüentemente, é a alternativa que mais demonstra este sentimento.

Questão 25 – Procura ter criatividade em seu trabalho?

A questão apresenta a segunda maior média (4,25) entre as encontradas nos fatores motivacionais ou intrínsecos, o que corresponde a uma percepção altamente positiva para essa habilidade. Como ocorre na questão anterior, nesta, nenhum dos entrevistados assinala a alternativa, nunca.

Quando se analisa, especificamente, a variável, ano de formatura, percebe-se que a alternativa, freqüentemente, obtém os mesmos percentuais (50,00%) de afirmações dadas pelos egressos formados nos anos de 1995 e 1996. Observa-se, ainda, na mesma alternativa, algumas coincidências quantitativas nas respostas dadas pelos egressos formados em 1997, 1998 e 1999. A alternativa, poucas vezes, corresponde a percepção de apenas um egresso formado em 1999.

Tabela 39 – Cruzamento da questão 25 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual

Ano de Formatura	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
1995	0	0	1	7	6	0	14	18,66
1996	0	0	2	7	5	0	14	18,66
1997	0	0	3	8	3	0	14	18,66
1998	0	0	3	8	6	1	18	24,01
1999	0	1	1	8	3	2	15	20,01
Total	0 0,00%	1 1,33%	10 13,33%	38 50,67%	23 30,67%	3 4,00%	75	100

Organização em que Trabalha	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Federal	0	0	0	1	1	0	2	2,66
Estadual	0	0	1	4	4	0	9	12,00
Municipal	0	0	2	2	2	0	6	8,00
Privado	0	0	2	12	10	0	24	32,00
Autônomo	0	1	5	15	2	0	23	30,67
Aut./org.	0	0	0	4	4	0	8	10,67
Sem resposta	0	0	0	0	0	3	3	4,00
Total	0 0,00%	1 1,33%	10 13,33%	38 50,67%	23 30,67%	3 4,00%	75	100

Ocupação Atual	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Med. Vet./cargo	0	1	6	22	8	0	37	49,33
Med. Vet./ativid.	0	0	0	2	3	0	5	6,67
Outra ocupação	0	0	4	14	12	0	30	40,00
Desempregado	0	0	0	0	0	3	3	4,00
Total	0 0,00%	1 1,33%	10 13,33%	38 50,67%	23 30,67%	3 4,00%	75	100

Na variável, organização em que trabalha, os dados mostram que 100% dos egressos que trabalham em organizações de caráter federal e 100% dos autônomos que possuem vínculos com organizações, afirmam que, freqüentemente ou sempre, procuram ser criativos em seus trabalhos. Outros dados que merecem ser destacados nas alternativas mencionadas, estão representados nas respostas de 88,89% dos egressos que trabalham em organizações de caráter estadual e nas respostas de 91,66% dos que trabalham na iniciativa privada, ao confirmarem que, freqüentemente ou sempre, a criatividade está presente em seus trabalhos. Somente um egresso que trabalha como autônomo responde à alternativa, poucas vezes.

Em relação à variável, ocupação atual, quando perguntados se procuram ser criativos em seus trabalhos, os destaques aparecem nas respostas de 81,08% dos egressos que exercem a profissão de Médico Veterinário e/ou ocupam cargos que dependem da graduação; de 100% dos que exercem a profissão de Médicos Veterinários e/ou estão em outras atividades; e de 86,66% dos que estão em outras ocupações, quando afirmam que, freqüentemente ou sempre, a criatividade está presente nos trabalhos que desenvolvem. Nota-se ainda, que apenas um egresso que exerce a profissão de Médico Veterinário e/ou ocupa cargo que depende da graduação assinala a alternativa, poucas vezes.

Questão 26 – O exercício de suas atuais atividades permite com facilidade atingir seus objetivos pessoais?

Com a menor média (3,19) encontrada nos fatores motivacionais ou intrínsecos, a questão 26 obtém uma percepção medianamente positiva dos egressos. Observa-se que a alternativa, nunca, não é assinalada por nenhum dos egressos. Quando a análise refere-se à variável, ano de formatura, nota-se que 92,86% dos egressos formados em 1995, afirmam que, às vezes ou freqüentemente, o exercício de suas atuais atividades permite, com facilidade, atingir seus objetivos pessoais. Com a mesma convicção 71,43% dos formados em 1996 confirmam as mesmas alternativas. Percebe-se que os formados em 1995 e 1996 não respondem a nenhuma das alternativas situadas nos extremos da escala de Lickert.

Com referência às organizações em que trabalham, nota-se que 88,88% dos egressos que desempenham suas funções em organizações de caráter estadual e 100% dos autônomos, com vínculos a uma organização, revelam que, às vezes ou freqüentemente, o exercício de suas atuais atividades permite, com facilidade, atingir seus objetivos pessoais. Com percentuais menores, porém com os mesmos pensamentos, 66,66% dos egressos da iniciativa privada e 69,56% dos autônomos respondem as mesmas alternativas.

Na variável, ocupação atual, os maiores percentuais correspondem às respostas de 72,97% dos egressos que exercem a profissão de Médico Veterinário e/ou ocupam cargo que dependem da graduação, ao afirmarem que, às vezes

ou freqüentemente, o exercício de suas atuais atividades permite com facilidade atingir seus objetivos pessoais. No entanto, 76,67% dos que estão em outras ocupações acham que as alternativas, às vezes ou poucas vezes, são as que mais se enquadram neste sentimento.

Tabela 40 – Cruzamento da questão 26 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual

Ano de Formatura	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
1995	0	1	5	8	0	0	14	18,66
1996	0	4	4	6	0	0	14	18,66
1997	0	2	7	3	2	0	14	18,66
1998	0	6	9	1	1	1	18	24,01
1999	0	2	7	3	1	2	15	20,01
Total	0 0,00%	15 20,00%	32 42,67%	21 28,00%	4 5,33%	3 4,00%	75	100

Organização em que Trabalha	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Federal	0	1	0	1	0	0	2	2,66
Estadual	0	1	5	3	0	0	9	12,00
Municipal	0	1	4	0	1	0	6	8,00
Privado	0	7	10	6	1	0	24	32,00
Autônomo	0	5	10	6	2	0	23	30,67
Aut./org.	0	0	3	5	0	0	8	10,67
Sem resposta	0	0	0	0	0	3	3	4,00
Total	0 0,00%	15 20,00%	32 42,67%	21 28,00%	4 5,33%	3 4,00%	75	100

Ocupação Atual	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Med. Vet./carga	0	7	15	12	3	0	37	49,33
Med. Vet./ativid.	0	0	2	3	0	0	5	6,67
Outra ocupação	0	8	15	6	1	0	30	40,00
Desempregado	0	0	0	0	0	3	3	4,00
Total	0 0,00%	15 20,00%	32 42,67%	21 28,00%	4 5,33%	3 4,00%	75	100

Questão 27 – Exerce liderança no cargo que ocupa?

A questão 27 apresenta a segunda menor média (3.38) encontrada nos fatores motivacionais ou intrínsecos, correspondendo a uma percepção medianamente positiva no exercício da liderança. Quando indagados sobre essa questão, os egressos formados em 1995 e 1996 respondem coincidentemente com

os mesmos percentuais às alternativas, nunca (7,14%), poucas vezes (7,14%), às vezes (21,43%), freqüentemente (50,00%) e sempre (14,29%). Vale ressaltar que essa é a maior coincidência em uma questão já encontrada nesta pesquisa. Percebe-se, ainda, um alto percentual de 78,57% de afirmações dadas pelos formados em 1997 nas alternativas, poucas vezes ou às vezes.

Tabela 41 – Cruzamento da questão 27 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual

Ano de Formatura	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
1995	1	1	3	7	2	0	14	18,66
1996	1	1	3	7	2	0	14	18,66
1997	1	5	6	1	1	0	14	18,66
1998	0	3	3	3	5	4	18	24,01
1999	1	2	3	4	2	3	15	20,01
Total	4 5,33%	12 16,00%	18 24,00%	22 29,34%	12 16,00%	7 9,33%	75	100

Organização em que Trabalha	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Federal	1	0	0	1	0	0	2	2,66
Estadual	1	1	3	2	2	0	9	12,00
Municipal	0	1	0	3	2	0	6	8,00
Privado	0	4	7	7	5	1	24	32,00
Autônomo	2	6	5	5	2	3	23	30,67
Aut./org.	0	0	3	4	1	0	8	10,67
Sem resposta	0	0	0	0	0	3	3	4,00
Total	4 5,33%	12 16,00%	18 24,00%	22 29,34%	12 16,00%	7 9,33%	75	100

Ocupação Atual	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Med. Vet./cargo	2	6	8	10	8	3	37	49,33
Med. Vet./ativid.	0	0	2	2	1	0	5	6,67
Outra ocupação	2	6	8	10	3	1	30	40,00
Desempregado	0	0	0	0	0	3	3	4,00
Total	4 5,33%	12 16,00%	18 24,00%	22 29,34%	12 16,00%	7 9,33%	75	100

Na variável, organização em que trabalha, observa-se que 83,33% dos egressos que trabalham em organizações de caráter municipal e 62,50% dos autônomos vinculados a uma organização, afirmam que, freqüentemente ou sempre, exercem lideranças nos cargos que ocupam. Ao contrário, 56,52% dos autônomos informam que esta prática ocorre, às vezes, poucas vezes ou nunca. Outro dado que

merece citação nesta variável é o fato de dois egressos que trabalham em organizações de caráter federal assinalarem as alternativas, nunca ou freqüentemente, demonstrando, mais uma vez, a divergência de percepção entre estes dois participantes da pesquisa.

Ao analisar as respostas da variável, ocupação atual, evidencia-se que 100% dos egressos que exercem a profissão de Médico Veterinário, juntamente com outras atividades, sobressaem-se ao afirmarem que, às vezes, freqüentemente ou sempre, exercem liderança nos cargos que ocupam. No entanto, com percentuais menores, porém muito próximos, 70,27% dos egressos que exercem a profissão de Médico Veterinário e/ou ocupam cargos que dependem da graduação e 70,00% dos que estão em outras ocupações têm os mesmos pensamentos e informam que, às vezes, freqüentemente ou sempre, a liderança está presente em suas ações.

Questão 28 – Acha que tem oportunidade de crescimento na profissão de Médico Veterinário?

Com média de 3,40 a questão 28 apresenta uma percepção medianamente positiva dos egressos pesquisados em relação à oportunidade de crescimento na profissão. Percebe-se, ao analisar a variável, ano de formatura, que, dentre as respostas constantes nessa questão, o maior destaque é o alto percentual de afirmações (61,11%) dadas pelos egressos formados em 1998 na alternativa, às vezes, assim como o fato destes não responderem às alternativas, nunca ou sempre, situadas nas extremidades da escala de Lickert. Entretanto, dois egressos formados em 1997 afirmam que nunca terão oportunidade de crescimento na profissão de Médico Veterinário, demonstrando, assim, uma baixíssima motivação presente no desenvolvimento profissional.

Os dados levantados mostram que 79,17% dos egressos que trabalham na iniciativa privada e 82,61% dos autônomos respondem que, às vezes ou freqüentemente, têm oportunidade de crescimento na profissão de Médico Veterinário. As mesmas alternativas são respondidas por 100% dos egressos que trabalham em organização de caráter municipal. Somente dois egressos, um da

iniciativa privada e outro que trabalha como autônomo, acham que nunca terão oportunidade de crescimento como médicos veterinários.

Com referência à variável, ocupação atual, evidencia-se que, com percentuais próximos, 78,38% dos egressos que exercem a profissão de Médico Veterinário e/ou ocupam cargos que dependem da graduação e 73,33% dos egressos que estão em outras ocupações sentem que, às vezes ou freqüentemente, têm oportunidade de crescimento nesta profissão. Observa-se, ainda, que 80,00% dos egressos que exercem a profissão em apreço, conjuntamente com outras atividades, consideram as alternativas, freqüentemente ou sempre, como sendo as mais presentes em relação a esta ascensão.

Tabela 42 – Cruzamento da questão 28 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual

Ano de Formatura	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
1995	0	2	3	5	4	0	14	18,66
1996	0	1	7	4	2	0	14	18,66
1997	2	1	3	6	2	0	14	18,66
1998	0	2	11	5	0	0	18	24,01
1999	0	3	7	3	2	0	15	20,01
Total	2 2,67%	9 12,00%	31 41,33%	23 30,67%	10 13,33%	0 0,00%	75	100

Organização em que Trabalha	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Federal	0	0	1	0	1	0	2	2,66
Estadual	0	3	4	1	1	0	9	12,00
Municipal	0	0	3	3	0	0	6	8,00
Privado	1	2	12	7	2	0	24	32,00
Autônomo	1	1	8	11	2	0	23	30,67
Aut./org.	0	2	1	1	4	0	8	10,67
Sem resposta	0	1	2	0	0	0	3	4,00
Total	2 2,67%	9 12,00%	31 41,33%	23 30,67%	10 13,33%	0 0,00%	75	100

Ocupação Atual	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Med. Vet./cargo	0	3	13	16	5	0	37	49,33
Med. Vet./ativid.	0	1	0	1	3	0	5	6,67
Outra ocupação	2	4	16	6	2	0	30	40,00
Desempregado	0	1	2	0	0	0	3	4,00
Total	2 2,67%	9 12,00%	31 41,33%	23 30,67%	10 13,33%	0 0,00%	75	100

Questão 29 – No desempenho da suas funções, utiliza com profundidade a formação de nível superior?

As respostas dadas pelos egressos na questão 29 conduzem a uma média de 3,79, determinando, deste modo, uma percepção medianamente positiva à utilização da formação de nível superior nos desempenhos de suas funções. Esta percepção é confirmada na variável, ano de formatura, em função dos altos percentuais encontrados nas respostas dos egressos formados em 1995 (78,57%), 1996 (64,29%), 1997 (71,43%) e 1998 (61,11%), quando informam que, freqüentemente ou sempre, no desempenho de suas funções, utilizam com profundidade a formação de nível superior.

Tabela 43 – Cruzamento da questão 29 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual

Ano de Formatura	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
1995	1	0	2	3	8	0	14	18,66
1996	2	1	2	3	6	0	14	18,66
1997	2	0	2	8	2	0	14	18,66
1998	1	1	4	4	7	1	18	24,01
1999	2	2	2	1	6	2	15	20,01
Total	8 10,67%	4 5,33%	12 16,00%	19 25,33%	29 38,67%	3 4,00%	75	100
Organização em que Trabalha	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Federal	1	0	0	1	0	0	2	2,66
Estadual	2	1	1	1	4	0	9	12,00
Municipal	0	0	2	2	2	0	6	8,00
Privado	5	3	4	7	5	0	24	32,00
Autônomo	0	0	4	8	11	0	23	30,67
Aut./org.	0	0	1	0	7	0	8	10,67
Sem resposta	0	0	0	0	0	3	3	4,00
Total	8 10,67%	4 5,33%	12 16,00%	19 25,33%	29 38,67%	3 4,00%	75	100
Ocupação Atual	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Med. Vet./cargo	0	0	6	10	21	0	37	49,33
Med. Vet./ativid.	0	0	1	0	4	0	5	6,67
Outra ocupação	8	4	5	9	4	0	30	40,00
Desempregado	0	0	0	0	0	3	3	4,00
Total	8 10,67%	4 5,33%	12 16,00%	19 25,33%	29 38,67%	3 4,00%	75	100

Na variável, organização em que trabalha, os dois egressos vinculados a organizações de caráter federal, como já ocorreu em questões anteriores marcam, mais uma vez, opções divergentes em relação à faixa mediana da escala de Lickert. Outro dado relevante é o alto percentual de 82,60% de afirmações nas alternativas, freqüentemente ou sempre, dadas pelos egressos autônomos. Com percentual menor, 66,66% dos egressos que trabalham em organizações de caráter municipal, também acham que, freqüentemente ou sempre, utilizam com profundidade sua formação de nível superior no desempenho de suas funções. Verifica-se, ainda, que a alternativa, sempre, é a opção de 87,50% dos egressos autônomos que possuem vínculos com uma organização. Provavelmente, neste grupo encontram-se vários egressos que utilizam sua formação no exercício da docência.

Quando a pergunta se relaciona com a ocupação atual, observa-se que a alternativa, sempre, é a opção de 56,76% dos egressos que exercem a profissão de Médico Veterinário e/ou ocupam cargos que dependem da graduação. Quando se analisa conjuntamente as alternativas, sempre e freqüentemente, o percentual de respostas para o mesmo grupo de egressos eleva-se para 83,78%. Mais motivados, ainda, 80,00% dos egressos que exercem a profissão de Médico Veterinário, juntamente com outras atividades, têm a alternativa, sempre, como a mais presente no desempenho de suas funções.

Questão 30 - Na sua percepção, o desempenho de suas funções lhe traz a sensação de estar realizando algo especial e desafiante?

A média de 3,86 encontrada nesta questão demonstra uma percepção medianamente positiva dos egressos a esta sensação. Nota-se que nenhum dos egressos pesquisados assinala a alternativa, nunca. No entanto, com altos percentuais de 71,43%, 64,28% e 85,71%, os egressos formados respectivamente em 1995, 1996 e 1997 informam que, freqüentemente ou sempre, em suas percepções, o desempenho de suas funções lhes trazem a sensação de estar realizando algo especial e desafiante.

Quando se correlaciona a questão com a variável, organização em que trabalha, evidencia-se que 88,89% dos egressos que trabalham em organizações de

caráter estadual têm as alternativas, freqüentemente ou sempre, como sendo as mais presentes no desempenho de suas funções. Com percentual menor nas alternativas mencionadas, encontram-se 75.00% dos egressos que trabalham como autônomos e que possuem vínculos com uma organização. Um detalhe a ser considerado nesta variável diz respeito, mais uma vez, à divergência de afirmações nas alternativas, poucas vezes ou sempre, dadas pelos dois egressos que trabalham em organizações de caráter federal.

Tabela 44 – Cruzamento da questão 30 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual

Ano de Formatura	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
1995	0	2	2	5	5	0	14	18,66
1996	0	4	1	3	6	0	14	18,66
1997	0	0	2	7	5	0	14	18,66
1998	0	2	6	2	7	1	18	24,01
1999	0	3	3	4	3	2	15	20,01
Total	0 0,00%	11 14,66%	14 18,67%	21 28,00%	26 34,67%	3 4,00%	75	100

Organização em que Trabalha	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Federal	0	1	0	0	1	0	2	2,66
Estadual	0	0	1	5	3	0	9	12,00
Municipal	0	0	3	0	3	0	6	8,00
Privado	0	5	6	6	7	0	24	32,00
Autônomo	0	3	4	7	9	0	23	30,67
Aut./org.	0	2	0	3	3	0	8	10,67
Sem resposta	0	0	0	0	0	3	3	4,00
Total	0 0,00%	11 14,66%	14 18,67%	21 28,00%	26 34,67%	3 4,00%	75	100

Ocupação Atual	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Med. Vet./cargo	0	4	7	9	17	0	37	49,33
Med. Vet./ativid.	0	1	0	2	2	0	5	6,67
Outra ocupação	0	6	7	10	7	0	30	40,00
Desempregado	0	0	0	0	0	3	3	4,00
Total	0 0,00%	11 14,66%	14 18,67%	21 28,00%	26 34,67%	3 4,00%	75	100

Na variável, ocupação atual, as alternativas, freqüentemente ou sempre, são confirmadas por 70,27% dos egressos que exercem a profissão de Médico Veterinário e/ou ocupam cargos que dependem da graduação, por 80,00% dos

egressos que exercem a profissão de Médico Veterinário, juntamente com outras atividades, e por 56,67% dos que estão em outras ocupações.

Questão 31 – Procura ser eficaz no que faz?

A questão apresenta a maior média (4,48) da pesquisa, demonstrando uma percepção altamente positiva a esta habilidade, com reflexo na motivação. Como na questão anterior, nenhum dos egressos pesquisados assinala a alternativa, nunca. No entanto, na variável, ano de formatura, os dados mostram que 100% dos egressos pesquisados, formados nos anos de 1995 e 1996, afirmam que, freqüentemente ou sempre, procuram a eficácia no que estão fazendo. Ressalta-se, ainda, nas mesmas alternativas, uma proximidade nos percentuais em relação aos formados em 1998 (94,44%) e 1999 (93,33%). Apenas um egresso formado em 1997, marca a alternativa, poucas vezes.

Na análise da variável, organização em que trabalha, os dois egressos que exercem suas atividades em organizações de caráter federal, excepcionalmente com a mesma percepção, têm a alternativa, sempre, como a mais presente nos seus trabalhos. Outros indícios de motivação presente nessa questão são demonstrados por 100% dos egressos que trabalham em organizações de caráter estadual e municipal, assim como pelos autônomos que possuem vínculo com uma organização, quando assinalam as alternativas, freqüentemente ou sempre, em relação à questão.

Com percentuais semelhantes e muito próximos no somatório das alternativas, freqüentemente e sempre, 91,67% dos egressos da iniciativa privada e 91,30% dos autônomos confirmam a eficácia nos trabalhos que desenvolvem. Somente um egresso que trabalha na iniciativa privada assinala a alternativa, poucas vezes.

Em relação à variável, ocupação atual, 91,90% dos egressos que exercem a profissão de Médico Veterinário e/ou ocupam cargos que dependem da graduação afirmam com percentuais iguais que, freqüentemente (45,95%) ou sempre (45,95%), utilizam a eficácia no que estão fazendo. Com um percentual mais

elevado, 96,67% dos que estão em outras ocupações confirmam as mesmas alternativas.

Outros dados relevantes referem-se aos egressos que exercem a profissão de Médico Veterinário quando marcam, exclusivamente as alternativas, freqüentemente ou sempre. Vale ressaltar que os egressos que estão desempregados também assinalam as alternativas, freqüentemente ou sempre, demonstrando assim, que apesar de não exercerem a profissão, estão motivados na função e/ou atividade que estão participando. Apenas um egresso que exerce a profissão de Médico Veterinário e/ou ocupa cargo que depende da graduação marca a alternativa, poucas vezes.

Tabela 45 – Cruzamento da questão 31 com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual

Ano de Formatura	Alternativas					Sem resposta	Freqüências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
1995	0	0	0	5	9	0	14	18,66
1996	0	0	0	7	7	0	14	18,66
1997	0	1	1	4	8	0	14	18,66
1998	0	0	1	9	8	0	18	24,01
1999	0	0	1	5	9	0	15	20,01
Total	0 0,00%	1 1,33%	3 4,00%	30 40,00%	41 54,67%	0 0,00%	75	100

Organização em que Trabalha	Alternativas					Sem resposta	Freqüências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Federal	0	0	0	0	2	0	2	2,66
Estadual	0	0	0	4	5	0	9	12,00
Municipal	0	0	0	3	3	0	6	8,00
Privado	0	1	1	9	13	0	24	32,00
Autônomo	0	0	2	10	11	0	23	30,67
Aut./org.	0	0	0	3	5	0	8	10,67
Sem resposta	0	0	0	1	2	0	3	4,00
Total	0 0,00%	1 1,33%	3 4,00%	30 40,00%	41 54,67%	0 0,00%	75	100

Ocupação Atual	Alternativas					Sem resposta	Freqüências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Med. Vet./cargo	0	1	2	17	17	0	37	49,33
Med. Vet./ativid.	0	0	0	1	4	0	5	6,67
Outra ocupação	0	0	1	11	18	0	30	40,00
Desempregado	0	0	0	1	2	0	3	4,00
Total	0 0,00%	1 1,33%	3 4,00%	30 40,00%	41 54,67%	0 0,00%	75	100

4.4.5.1 Cruzamento das alternativas com as questões dos fatores motivacionais ou intrínsecos

De acordo com os dados constantes na tabela 46, os resultados dos cruzamentos das alternativas, com as questões dos fatores motivacionais ou intrínsecos, evidencia-se que a alternativa, freqüentemente (32,53%), ao contrário da alternativa, nunca (2,40%), obtém o maior percentual de respostas dos egressos.

No entanto, como ocorre nos fatores higiênicos ou extrínsecos, quando a análise dos percentuais das alternativas é realizada em ordem crescente e por questão, observa-se, os seguintes resultados: freqüentemente, 15,57% das respostas na questão 25; às vezes, 17,58% das respostas da questão 26; poucas vezes, 18,51% das respostas das questões 22 e 26; sempre, 22,04% das respostas da questão 31 e finalmente, nunca com 44,44%, das respostas da questão 29.

Tabela 46 – Cruzamento das alternativas com as questões dos fatores motivacionais ou intrínsecos

Alternativas	Questões										Total	%
	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
Nunca	3	1	0	0	0	4	2	8	0	0	18	2,40
Poucas vezes	15	7	6	1	15	12	9	4	11	1	81	10,80
Às vezes	20	25	17	10	32	18	31	12	14	3	182	24,27
Freqüentemente	16	27	27	38	21	22	23	19	21	30	244	32,53
Sempre	18	11	12	23	4	12	10	29	26	41	186	24,80
Sem resposta	3	4	13	3	3	7	0	3	3	0	39	5,20
Total	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	750	100

4.4.5.2 Cruzamento das alternativas dos fatores motivacionais ou intrínsecos como as variáveis, ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual

Os dados evidenciados na tabela 47 correspondem ao somatório das respostas, por alternativa dos fatores motivacionais ou intrínsecos, em relação às variáveis, ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual. Nota-se, nesta tabela, que o maior percentual de respostas dadas pelos egressos em

relação à amostra, encontra-se na alternativa, freqüentemente (32,53%), e o menor na alternativa, nunca (2,40%).

No somatório das respostas das questões, dos fatores motivacionais ou intrínsecos, percebe-se, em função da variável, ano de formatura, que os egressos formados em 1995 e 1996 concordam quantitativamente e em percentuais ao optarem pela alternativa, às vezes. Quando a análise é efetuada em relação aos percentuais extremos verifica-se que o maior percentual de respostas é dada à alternativa, freqüentemente (39,28%), pelos egressos formados em 1995, e o menor, encontra-se na alternativa, nunca, correspondente às respostas dos egressos formados em 1998. Percebe-se que um egresso, formado em 1995, e outro formado em 1996, deixam uma questão sem resposta.

Na análise da variável, organização em que trabalha, observa-se que o maior percentual de respostas (36,09%) encontra-se na alternativa, freqüentemente, e reporta-se às afirmações dos egressos que trabalham somente como autônomos. Já o menor percentual encontra-se na alternativa, nunca (1,25%), e corresponde às afirmações do outro grupo de autônomos que estão vinculados a uma organização. Um outro destaque é que, apesar das respostas dadas na alternativa, freqüentemente, serem quantitativamente desiguais, os percentuais nesta, em relação à variável, organização em que trabalha, encontram-se muito próximos.

Para os egressos que trabalham em organizações de caráter federal, estadual, municipal e privado, os percentuais encontrados na alternativa freqüentemente correspondem a 30,00%, 31,11%; 31,66%; 33,33%. respectivamente, assim como, de 36,09% para os autônomos e 33,75% para ou autônomos que trabalham em uma organização. Nota-se que somente os egressos que trabalham em organizações de caráter federal respondem a todas as questões.

Os dados analisados, em função do conjunto de respostas, na variável, ocupação atual, mostram que os egressos exercem a profissão de Médico Veterinário, juntamente com outras atividades, assim como os desempregados, não assinalam a alternativa, nunca, em nenhuma das questões. Nesta variável, o maior percentual de respostas em uma alternativa corresponde a 36,00% das afirmações na alternativa, sempre, dadas pelos egressos que exercem a profissão de Médico Veterinário, juntamente com outras atividades. Já o menor percentual, excluindo os dados da opção sem resposta, encontra-se nas afirmações dos desempregados, nas

alternativas, poucas vezes ou freqüentemente, com 3,33%, de respostas, respectivamente.

Tabela 47 – Cruzamento das alternativas dos fatores motivacionais ou intrínsecos com as variáveis: ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual

Ano de Formatura	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
1995	4	11	27	55	42	1	140	18,66
1996	3	19	27	52	38	1	140	18,66
1997	5	16	38	49	29	3	140	18,66
1998	3	18	48	50	45	16	180	24,01
1999	3	17	42	38	32	18	150	20,01
Total	18 2,40%	81 10,80%	182 24,27%	244 32,53%	186 24,80%	39 5,20%	750	100

Organização em que Trabalha	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Federal	2	3	3	6	6	0	20	2,66
Estadual	3	8	25	28	25	1	90	12,00
Municipal	0	4	18	19	18	1	60	8,00
Privado	7	28	56	80	62	7	240	32,00
Autônomo	5	26	64	83	47	5	230	30,67
Aut./org.	1	11	14	27	26	1	80	10,67
Sem resposta	0	1	2	1	2	24	30	4,00
Total	18 2,40%	81 10,80%	182 24,27%	244 32,53%	186 24,80%	39 5,20%	750	100

Ocupação Atual	Alternativas					Sem resposta	Frequências	
	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		Absoluta	Relativa %
Med. Vet./cargo	5	39	85	132	102	7	370	49,33
Med. Vet./ativid.	0	4	11	16	18	1	50	6,67
Outra ocupação	13	37	84	95	64	7	300	40,00
Desempregado	0	1	2	1	2	24	30	4,00
Total	18 2,40%	81 10,80%	182 24,27%	244 32,53%	186 24,80%	39 5,20%	750	100

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente capítulo tem por objetivo apresentar as conclusões relativas aos resultados do estudo realizado com os egressos do Curso de Medicina Veterinária da Universidade Estadual do Maranhão – UEMA, em relação à motivação para o trabalho, bem como propor recomendações pertinentes.

5.1 CONCLUSÕES

Esta pesquisa tem a intenção de verificar a motivação para o trabalho junto aos egressos do Curso de Medicina Veterinária da UEMA, formados no período de 1995 a 1999 e que estão no exercício da profissão de Médico Veterinário ou, em outras atividades/ocupações não ligadas à profissão. As perguntas para a elaboração dos questionários são formuladas a partir do objetivo geral, em consonância com a base conceitual.

Com fundamento no objetivo geral e nas perguntas de pesquisa, e de acordo com os dados obtidos, verifica-se que 56,00% dos egressos estão exercendo a profissão de Médico Veterinário, seja de maneira exclusiva, ocupando cargos que dependem da graduação ou, conjuntamente com outras atividades, enquanto que 40,00% encontram-se em outras ocupações. Apenas 4,00% dos entrevistados encontram-se desempregados. O alto índice de desvio da profissão está relacionado à falta de oportunidade de trabalho e aos baixos salários pagos pelo mercado. O perfil é, predominantemente feminino e a maioria está composta por pessoas solteiras, com idades que variam entre 25 a 38 anos.

Em relação aos fatores higiênicos ou extrínsecos, percebe-se que esses fatores são os únicos a apresentarem algumas percepções negativas, sem que, esse fato, com algumas exceções, comprometa, de um modo geral, a motivação dos egressos. Já, os fatores motivacionais ou intrínsecos, mantiveram-se com todas as respostas dentro de uma percepção positiva, demonstrando uma motivação presente na prática do trabalho, para a maioria dos egressos pesquisados.

Na análise dos fatores higiênicos ou extrínsecos, constata-se que a maioria de afirmações converge para as alternativas, frequentemente (24,40%) e

sempre (16,80%), em relação às alternativas, poucas vezes (15,87%) e nunca (9,20%). No que tange à alternativa, às vezes, esta, obtém um percentual de 30,00%. Percebe-se, ainda, que 3,73% dos egressos não respondem quaisquer das questões.

Baseado nos resultados mencionados percebe-se que o maior fator de interferência negativa à satisfação dos egressos, é em relação com a Reforma Administrativa do Estado do Maranhão. Esta insatisfação correlaciona-se, principalmente, com a extinção de praticamente todos os órgãos vinculados ao setor primário. Diante disso, nota-se que a maioria, dos profissionais, ligado à Medicina Veterinária sente-se inseguro, pois o Estado não é mais o maior empregador dos egressos do Curso de Medicina Veterinária da UEMA.

Como mais de 50,00% dos egressos trabalham como autônomos e/ou estão em outras atividades/ocupações não ligadas à profissão e como tinham o Estado como a principal opção de emprego, a falta desta oportunidade determina uma percepção negativa, acarretando, assim, um desestímulo à profissão que escolheram. Apesar da questão em relação à Reforma Administrativa do Estado do Maranhão mostrar, no geral, uma percepção negativa, para 55,00% dos egressos que trabalham em organizações de caráter estadual, essa mudança encontra-se dentro de uma percepção positiva.

Vale ressaltar que o único egresso que assinala a alternativa, sempre, em relação à Reforma Administrativa do Estado do Maranhão, trabalha em uma organização de caráter estadual, provavelmente, no próprio Estado do Maranhão e exerce a profissão de Médico Veterinário e/ou encontra-se em cargo que depende da graduação.

Após o levantamento realizado junto aos egressos para a elaboração desta pesquisa, o Governo Estadual divulgou a liberação de 180 bolsas, com tempo limitado, para o cargo de Médico Veterinário. Os selecionados foram lotados junto às Gerências de Desenvolvimento Regionais localizadas no interior do Estado para atuarem em diversos programas, principalmente, os correlacionados à defesa sanitária animal. Diante deste novo fato, acredita-se que hoje a percepção dos entrevistados, constantes na pesquisa, pode ser outra, em relação à referida reforma. Portanto, os dados coletados refletem uma situação momentânea, já que a pesquisa tem uma perspectiva sincrônica, dentro de um período definido.

Os dados revelam que os baixos salários e/ou remunerações recebidas estão trazendo a sensação de insegurança quanto ao amparo futuro, principalmente por não viabilizarem conquistas que os egressos almejavam, pois, mesmo possuindo Curso de Nível Superior, a maioria sente esta insegurança, provavelmente pela falta de estabilidade na profissão, no emprego e na aposentadoria, entre outros. Mesmo assim, verifica-se que os baixos salários e/ou remunerações recebidas pelos Médicos Veterinários, no Estado do Maranhão, não têm comprometido, de um modo geral, a motivação destes profissionais que têm na profissão uma atividade prazerosa, independente dos honorários que recebem. Este prazer é externado também no tratamento que dispensam aos proprietários dos animais, atendendo-os, com delicadeza e atenção, demonstrando com este procedimento, a sensação de estabilidade emocional e mantendo-se satisfeitos com o que fazem.

Com relação aos fatores motivacionais ou intrínsecos que atuam como elementos que estimulam psicologicamente os indivíduos para agirem e exercerem suas capacidades de realização, as afirmações apresentam-se com percentuais mais elevados nas alternativas, freqüentemente (32,53%) e sempre (24,80%), em relação às alternativas, poucas vezes (10,80%) e nunca (2,40%). Já, a alternativa, às vezes, alcança um percentual de 24,27%. No entanto, 5,20% dos egressos não respondem quaisquer das alternativas.

Apesar de algumas afirmações, nas alternativas, poucas vezes ou nunca, as médias, em todas as questões correspondentes aos fatores motivacionais ou intrínsecos, obtêm percepções medianamente e altamente positivas, demonstrando que, embora algumas necessidades extrínsecas não estejam satisfeitas, existe um grau elevado de motivação nos trabalhos desempenhados pelos egressos da UEMA.

Os fatores que se mostram mais motivadores para o trabalho dos egressos da UEMA e que obtêm mais de 50,00% de respostas nas alternativas, freqüentemente ou sempre, correspondem: à valorização e ao reconhecimento no ambiente de trabalho; sentir estima dos colegas no trabalho; utilizar com profundidade a formação de nível superior; ter sensação de estar realizando algo especial e desafiante; procurar ter criatividade em seu trabalho e ser eficaz no que faz.

Com relação à motivação dos egressos que estão atuando na profissão de Médico Veterinário e/ou exercendo outras atividades, verifica-se nos fatores motivacionais ou intrínsecos que os egressos que exercem a profissão de Médico Veterinário, juntamente com outras atividades, apresentam-se com 68,00% de afirmações nas alternativas, freqüentemente ou sempre, seguidos de 63,24% dos egressos que também exercem a profissão e/ou ocupam cargos que dependem da graduação e de 53,00% dos que estão em outras ocupações, em relação às mesmas alternativas. As afirmações demonstram, em função dos percentuais, uma motivação presente na prática do trabalho para a maioria dos egressos pesquisados.

Na tabulação composta, verifica-se que existem algumas diferenças e/ou semelhanças na prática do trabalho dos egressos em relação aos fatores da dimensão motivacional, quando estes são correlacionados com as variáveis, ano de formatura, organização em que trabalha e ocupação atual. Nota-se que, apesar de haver algumas diferenças nas respostas em função das variáveis mencionadas, existem, também, em mais de 50,00% dos pesquisados, uma grande identificação, observada nas semelhanças das respostas, tanto nos fatores higiênicos ou extrínsecos, quanto nos fatores motivacionais ou intrínsecos. Entretanto, as respostas que mais chamam a atenção, relacionam-se com a Reforma Administrativa do Estado do Maranhão, em que 49,34% dos egressos pesquisados respondem à alternativa, nunca.

Percebe-se ainda, que os dois únicos egressos que trabalham em organizações de caráter estadual, exercendo a profissão de Médico Veterinário e/ou ocupando cargos que dependem da graduação, coincidentemente, são divergentes, em 80,00% de suas afirmações, tanto nas respostas dos fatores higiênicos ou extrínsecos, como nas respostas dos fatores motivacionais ou intrínsecos. Já, a maior coincidência de respostas dos egressos em uma pergunta, ocorre na questão 27, referente ao exercício da liderança nos cargos que ocupam, quando os egressos, formados em 1995 e 1996, respondem com os mesmos percentuais às alternativas, nunca (7,14%), poucas vezes (7,14%), às vezes (28,42%), freqüentemente (50,00%) e sempre (14,28%).

5.2 RECOMENDAÇÕES

Levando-se em consideração os resultados decorrentes desse estudo, percebe-se a necessidade do desenvolvimento de novas pesquisas que possam identificar outros fatores que interferem na motivação dos egressos do Curso de Medicina Veterinária da Universidade Estadual do Maranhão – UEMA.

Em função de um percentual (77,33%) muito alto de egressos que possuem apenas a graduação, recomenda-se que a UEMA amplie seu sistema de educação continuada, através de um maior número de Cursos de Pós-Graduação, principalmente em Clínica Médica e Cirúrgica de Pequenos Animais, tendo em vista que, nesta área, encontra-se a maioria dos egressos que atua na profissão de Médico Veterinário.

E, finalmente, considerando os baixos salários e/ou remunerações recebidas pelos profissionais formados em Medicina Veterinária que trabalham no Estado do Maranhão, recomenda-se ainda, que os Cursos de pós-graduação, ora oferecidos pela Universidade Estadual do Maranhão, sejam cobrados com mensalidades condizentes à capacidade de pagamento desses profissionais, minimizando dessa forma a evasão nos cursos auto-sustentáveis.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BRASIL. LEI n.º 9.394. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, promulgada em 20 de dezembro de 1996. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF n. 9.394, dez. 1996.

BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatística aplicada às ciências sociais**. 2. ed. Florianópolis: UFSC, 1998.

BARROS, Glenio Cavalcanti. **O ensino da medicina veterinária no Brasil**: situação atual e perspectivas. Brasília: CRMV, 1991.

CARAVANTES, Geraldo R; CARAVANTES, Cláudia; BJUR, Wesley. **Administração e qualidade**: a superação dos desafios. São Paulo: Afiliada, 1997.

CARAVANTES, Geraldo R. **Teoria geral da administração**: pensando & fazendo. Porto Alegre: AGE, 1998.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA VETERINÁRIA. **Manual de organização**. Brasília: CFMV, 1997.

_____. CFMV propõe Diretrizes Curriculares para o curso de Medicina Veterinária. **Revista do Conselho Federal de Medicina Veterinária**, Brasília, ano 4, n.13, p. 6, abr/jul. 1998.

CHIAVENATO, Adalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 4. ed. São Paulo: Mc Graw - Hill do Brasil, 1993.

COLOSSI, Nelson. **Clima organizacional**. Florianópolis: CPGA/UFSC, 1991. Texto de uso CPGA/UFSC.

COSTA, Braz Suely. **Cada pessoa é uma empresa**. São Paulo: Martin Claret, 1998.

COSTA, Eduardo Luiz Silva; NETO, João Vieira. Medicina Veterinária no Brasil. Qualidade profissional ameaçada. **Revista do Conselho Federal de Medicina Veterinária**, Brasília, DF, ano 5, n. 15, p 24, dez/jan/fev. 1998/1999.

CURY, Antonio. **Organização e métodos**. Uma visão holística. 6. ed. São Paulo: 1995.

DRUCKER, F. Peter. **Sociedade pós-capitalista**. 6. ed. São Paulo: Pioneira, 1997.

GUY, Capdeville. **O ensino superior agrícola no Brasil**. Viçosa: UFV, 1991.

HERSEY, Paul; BLANCHARD, Kenneth H. **Psicologia para administradores de empresas**: a utilização de recursos humanos. 2. ed. São Paulo: Pedagógica e Universitária, 1986.

LEWIS, T.B; PEARSON, W. **Manual de psicologia industrial**. Rio de Janeiro: [s.n.], 1984.

LOPES, Tomás de Vilanova Monteiro. **Motivação no trabalho**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1980.

KOLB, David A; RUBIM, M Irwin; MCLNTYRE, James M. **Psicologia organizacional**: uma abordagem vivencial. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1990.

KWASNICKER, Eunice Lacava. **Introdução à administração**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1993.

MATTOS, Alexandre Morgado. **Organização uma visão global**: introdução – ciência – arte. 3. ed. Rio de Janeiro: Insular, 1980.

MANCINI, Waldemar. **Fatores motivacionais para o trabalho dos servidores fiscais**. Florianópolis: Insular, 1999.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Introdução á administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

MEIRELLES, João de Souza, Medico veterinário: **protagonista de um novo tempo**. Revista do Conselho Federal de Medicina Veterinária. Brasília, DF, ano 3, n. 10, p. 9, 1997.

MINAYO, Maria. C. (Org.). **Pesquisa social: teoria, métodos e criatividade**. 17. ed. Petrópolis: Vozes, 2000.

SALGADO NETO, José Bello. **Clima organizacional da UEMA: uma contribuição para o programa 'Uma Universidade Para o Maranhão'**. 2001. 163 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

RIBEIRO, Olímpio Crisóstomo. Medicina veterinária no Brasil. Qualidade profissional ameaçada. **Revista do Conselho Federal de Medicina Veterinária**, Brasília, DF, ano 5, n. 15, p 24, dez/jan/fev. 1998/1999.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

SABATOVSKI, Emílio; FONTORA, Iara P. **Constituição federal**. 4.ed. Curitiba: Juruá, 1999.

SANTOS, Antonio Raimundo. **Metodologia científica**. à construção do conhecimento. 2. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 1999

SAWREY, James M.; TELFORD, W. Charles. **Psicologia educacional**. 8. ed. Rio de Janeiro: ao livro técnico, 1973.

SILVA, Narbal. **Políticas de recursos humanos e satisfação de docentes numa instituição de ensino superior: o caso da fundação de ensino do desenvolvimento do oeste**. 1990. 162 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

SOARES, José Teodoro. **Universidade: caminho para o desenvolvimento**. 2. ed. Fortaleza: UFC, 1999.

SOCALCHI, Brasília et al. **Iniciação à administração**. São Paulo: Papelivros, 1985.

STAPLES, Walter Doyle. **Pense como um vencedor**. São Paulo: Pioneira, 1994.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO. **Estatuto**. São Luís, 1998.

_____. **Histórico**. São Luís, 2000.

_____. **Regimento geral**. São Luís, 1998.

WEISS, Donald. **Motivação e resultados**. São Paulo: Nobel, 1991.

APÊNDICES

APÊNDICE A – OFÍCIO



Universidade Federal de Santa Catarina
Programa de Pós – Graduação em Administração
Curso de Mestrado em Administração
Turma Especial UEMA



Prezado Colega,

A Universidade Estadual do Maranhão, em parceria com a Universidade Federal de Santa Catarina, desenvolve atualmente um Curso de Mestrado em Administração, no qual sou um dos mestrandos. No projeto da minha dissertação, estou utilizando, como metodologia, a aplicação de um questionário, cuja finalidade é a coleta de dados primários, que irão subsidiar as análises do meu trabalho, no que diz respeito à Motivação dos Egressos do Curso de Medicina Veterinária UEMA.

Vale ressaltar que a escolha do nome de Vossa Senhoria para responder ao questionário anexo, deu-se por sorteio dentre os participantes constantes da população alvo e as informações contidas no mesmo terão caráter estritamente confidencial, sendo, utilizadas somente para fins acadêmicos. Portanto não há necessidade de identificação.

Outrossim, solicito a gentileza de Vossa Senhoria que o questionário seja preenchido, expressando francamente sua opinião a respeito de cada questão, devolvendo-o o **mais urgente possível**, pois as suas respostas, contribuirão para o desenvolvimento e conclusão da minha pesquisa.

Certo de sua colaboração agradeço antecipadamente,

Benedito Gonçalves Lima
Mestrando em Administração da UFSC

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO

1 CARACTERIZAÇÃO DOS EGRESSOS

01 – Sexo:

☐ Masculino ☐ Feminino

02 – Ano de nascimento _____.

03 – Estado civil:

☐ Solteiro(a) ☐ Casado(a) ☐ Separado(a)☐ Viúvo(a) ☐ Outro

04 – Ano da formatura no Curso de Medicina Veterinária:

☐ 1995 ☐ 1996☐ 1997 ☐ 1998☐ 1999

05 – Pós - graduação:

☐ Especialista: área _____.☐ Mestre: área _____.☐ Doutor: área _____.☐ Pós - doutor: área _____.☐ Não possui pós-graduação _____.

06 – Registro no Conselho Regional de Medicina Veterinária:

☐ Sim ☐ Não

07 – Organização em que trabalha:

- ☐ Organização de caráter federal
- ☐ Organização de caráter estadual
- ☐ Organização de caráter municipal
- ☐ Organização de caráter privado
- ☐ Autônomo
- ☐ Autônomo com vínculo a uma organização
- ☐ Nenhuma das respostas

08 – Ocupação atual:

- ☐ Médico Veterinário e/ou cargo que depende da graduação
- ☐ Médico Veterinário e/ou outra atividade não ligada à Medicina Veterinária
- ☐ Outra ocupação
- ☐ Desempregado

Especificar: _____

09 – Se não exerce a profissão de Médico Veterinário é por que:

- ☐ Não teve oportunidade de trabalho
- ☐ Os salários não atraem
- ☐ Outros, especificar: _____

10 – Salário e/ou remuneração que recebe como Médico veterinário e/ou em cargo que depende da graduação:

- ☐ até R\$ 1.000,00
- ☐ de R\$ 1.001,00 a 2.000,00
- ☐ de R\$ 2.001,00 a 3.000,00
- ☐ de R\$ 3.001,00 a 4.000,00
- ☐ de R\$ 4.001,00 a 5.000,00
- ☐ acima de R\$ 5.000,00

11 – Salário e/ou remuneração que recebe em ocupações não ligadas à profissão de Médico Veterinário:

- () até R\$ 1.000,00
- () de R\$ 1.001,00 a 2.000,00
- () de R\$ 2.001,00 a 3.000,00
- () de R\$ 3.001,00 a 4.000,00
- () de R\$ 4.001,00 a 5.000,00
- () acima de R\$ 5.000,00

2 DIMENSÃO MOTIVACIONAL

Instruções de Preenchimento

- Leia com atenção cada questão
- Ao lado de cada questão você encontrará uma escala de 1 a 5
- Assinale somente uma vez, cada questão com um (X), correspondente ao número que melhor expressa a sua opinião

O número 1 corresponde ao valor mínimo

O número 2 corresponde ao valor entre o grau médio e o mínimo

O número 3 corresponde ao valor médio

O número 4 corresponde ao valor entre o grau máximo e o médio

O número 5 corresponde ao valor máximo

2.1 FATORES HIGIÊNICOS OU EXTRÍNSECOS

A escala possui a seguinte interpretação

1	2	3	4	5
Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre

Questões	Escala				
	1	2	3	4	5
12. Recebe salário e/ou remuneração compatível com o trabalho que desenvolve?					
13. Seu trabalho viabiliza obter o que você quer?					
14. Considera seu trabalho uma atividade prazerosa, independentemente do salário e/ou remuneração financeira que recebe?					
15. Você acha que as mudanças ocorridas em relação à Reforma Administrativa do Estado do Maranhão ampliaram o mercado de trabalho para os profissionais formados em Medicina Veterinária?					
16. Seu trabalho lhe traz a sensação de amparo futuro?					
17. Seu trabalho lhe traz a sensação de estabilidade emocional?					
18. Seu trabalho dá condições confortáveis (temperatura, iluminação, ventilação, entre outras).para realização de suas tarefas?					
19. Seu trabalho permite que conheça pessoas que pensam como você?					
20. Você se sente aceito pelos seus pares?					
21. Você conversa e trata as pessoas que atende no trabalho com delicadeza e atenção?					

Outros comentários:

2.2 FATORES MOTIVACIONAIS OU INTRÍNSECOS

A escala possui a seguinte interpretação

1	2	3	4	5
Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Freqüentemente	Sempre

Questões	Escala				
	1	2	3	4	5
22. No seu trabalho torna-se necessário que sejam tomadas decisões que possam afetar outras pessoas?					
23. Na sua percepção, você se sente valorizado e reconhecido no seu ambiente de trabalho?					
24. Sente estima dos colegas pelo seu trabalho?					
25. Procura ter criatividade em seu trabalho?					
26. O exercício de suas atuais atividades permite com facilidade atingir seus objetivos pessoais?					
27. Exerce liderança no cargo que ocupa?					
28. Acha que tem oportunidade de crescimento na profissão de médico veterinário?					
29. No desempenho da suas funções, utiliza com profundidade a formação de nível superior?					
30. Na sua percepção, o desenvolvimento de suas funções lhe traz a sensação de estar realizando algo especial e desafiante?					
31. Procura ser eficaz no que faz?					

Outros comentários: